

**3^e
édition**
25 000
exemplaires
vendus

Apprenez à mieux vous connaître
Des outils et des quiz
Testez vos compétences

Faire soi-même son bilan de **COMPÉTENCES**

**Pour quel métier
êtes-vous fait ?**

FAIRE SOI-MÊME SON BILAN DE COMPÉTENCES

Gérard ROUDAUT

Collection Guides J

Studyrama

Références

EMPLOI

1 ^{er} emploi : connaissez vos droits	292
50 modèles de CV, spécial CAP, BEP et bacs pro	316
50 modèles de lettres de motivation, spécial CAP, BEP et bacs pro	317
100 erreurs à éviter en entretien d'embauche	321
100 modèles de CV	214
100 modèles de lettres de motivation	215
100 modèles de tests de recrutement	276
100 questions posées à l'entretien d'embauche	216
Entretien d'embauche et tests de recrutement	1014
La lettre de motivation : méthode et modèles	1012
La lettre de motivation efficace	208
Le CV gagnant	207
Le CV : méthode et modèles	1013
Réussir son entretien d'embauche	206
Réussir les tests de recrutement	233
Réussir son bilan de compétences	229
Trouver un emploi sans diplôme	259
Trouver un stage en entreprise	205

METIERS

Le guide des métiers d'avenir	254
Les métiers de l'aéronautique et de l'aviation	278
Les métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire	268
Les métiers de l'architecture, de l'urbanisme et du BTP	284
Les métiers de l'armée	297
Les métiers de l'audiovisuel	220
Les métiers de l'automobile et de la moto	282
Les métiers de l'hôtellerie et de la restauration	252
Les métiers de l'humanitaire	209
Les métiers de l'informatique	251
Les métiers de l'internet	274
Les métiers de la banque et de la finance	286
Les métiers de la chimie et de la biologie	311
Les métiers de la communication	228
Les métiers de la comptabilité et de la gestion	296
Les métiers de la création	221
Les métiers de la culture	235
Les métiers de la grande distribution	238
Les métiers de la justice	283
Les métiers de la mer	253
Les métiers de la mode	290
Les métiers de la musique et du son	308
Les métiers de la nature et de l'environnement	218
Les métiers de la psychologie	314

Les métiers de la pub et du marketing	232
Les métiers de la santé	294
Les métiers de la sécurité et du renseignement	256
Les métiers de la vente	225
Les métiers des centres d'appels	318
Les métiers des ressources humaines	267
Les métiers du commerce international	227
Les métiers du journalisme	273
Les métiers du livre	266
Les métiers du multimédia et de l'internet	211
Les métiers du paramédical	222
Les métiers du social	236
Les métiers du spectacle	250
Les métiers du sport	224
Les métiers du tourisme	230
Les métiers du transport et de la logistique	279
Profession : commercial	312
Profession : consultant	244
Profession : enseignant	231
Profession : secrétaire et assistante	257
Travailler avec des animaux	306
Travailler avec des enfants	255

ORIENTATION

Bien choisir son MBA	263
Bien préparer Sciences Po	310
Comment choisir sa prépa	291
Comment choisir son BTS	287
Comment choisir son école d'art	289
Comment choisir son école d'ingénieurs	281
Comment choisir son école de commerce	280
Le guide des bacs pros	305
Pour quel métier êtes-vous fait ?	241
Poursuivre ses études avec un bac + 2	309
Première année de médecine, réussir ou rebondir	245
Que faire avec des études de droit ?	212
Que faire avec des études de lettres ?	226
Que faire avec des études de sciences humaines ?	277
Que faire avec des études de langues ?	239
Que faire avec un bac ES ?	262
Que faire avec un bac L ?	285
Que faire avec un bac S ?	264
Que faire avec un bac STI, STL, SMS ?	288
Que faire avec un bac STT ?	275
Que faire sans le bac ?	247

FONCTION PUBLIQUE

Bien préparer les concours de la fonction publique	210
Intégrer la fonction publique internationale	274
Le guide des concours de la fonction publique	1001

ETRANGER

Expatriation, mode d'emploi	223
Le guide du CV en langues étrangères	1002
Le guide des séjours à l'étranger	201
Réussir sa candidature en anglais	1017
Trouver un job ou un stage à l'étranger	293
Vivre et étudier en Grande-Bretagne	304

VIE PRATIQUE

200 sandwiches et en-cas	319
250 modèles de lettres pour l'entrepreneur solo	1009
300 modèles de lettres pour les particuliers	1008
Comment créer votre entreprise	258
Créer et gérer une association	1003
La prise de parole en public	1016
Le guide de la prise de notes	300
Le guide de la cuisine étudiante	265
Le guide de la lecture rapide et efficace	299
Stimulez votre mémoire	301
Travailler chez soi	307
Trouver un stage en entreprise	205

SOMMAIRE

INTRODUCTION

13

PARTIE I

Le pire n'est jamais sûr, le meilleur non plus

15

1. Un bilan, pour quoi faire ?

18

► Un peu d'histoire

18

Panne de l'ascenseur social

18

L'institutionnalisation du bilan de compétences

19

► Réussir ça s'apprend

20

► L'éducation aux choix vocationnels

21

► Le développement personnel tout au long de la vie

22

► Deux conceptions très opposées de la vie sociale

23

► Des outils de navigation professionnelle

23

► Carte mentale : un bilan pour quoi faire ?

24

► Votre fil conducteur

25

2. Comment et pourquoi agissons-nous ?

27

► Les neurosciences

27

La géographie du cerveau

28

Etes-vous cerveau gauche ou cerveau droit ?

30

► Les théories d'Albert Bandura

30

L'imitation comme clé du comportement d'apprentissage et d'orientation

31

Le sentiment de compétence ou d'auto-efficacité

32

L'importance du sentiment de compétence

33

Un sentiment élevé de compétence augmente la réussite

33

Etre capable d'influencer son propre avenir

34

► Quel rapport avec le bilan de compétences ?

34

S'engager sur des voies réalistes

35

Déterminer les vraies décisions à prendre

35

Carte mentale : les grandes étapes du bilan

36

Bâtir un projet qui vous ressemble

37

Une théorie complémentaire : le flow

37

3. Nous sommes tous différents	39
▶ Au commencement était l'intelligence	39
▶ Intelligence sociale et émotionnelle	40
▶ Les intelligences multiples	40
<i>Les différentes formes d'intelligence</i>	41
<i>Localisation des huit intelligences dans le cerveau</i>	44
▶ Les méthodes d'observation de la personnalité	45
▶ Mesure des intérêts : la méthode TRICAM	45
<i>Six grands pôles d'intérêts</i>	47
<i>Les principes fondateurs</i>	48
<i>Un dessin vaut mieux qu'un long discours</i>	49
<i>Congruence personne-environnement professionnel</i>	51

PARTIE II

« Connais-toi toi-même » **53**

1. Quels sont vos vrais intérêts dans la vie ?	56
▶ Vos types d'environnements privilégiés	56
<i>Questionnaires</i>	56
<i>Calculez vos résultats</i>	60
▶ Vos loisirs de prédilection	61
<i>Questionnaires</i>	61
<i>Calculez vos résultats</i>	64
▶ Les métiers dont vous rêvez	65
<i>Questionnaire</i>	65
<i>Calculez vos résultats</i>	67
▶ Résultat général	67
▶ Analyse de vos principaux centres d'intérêts	68
▶ T comme technicité	77
<i>Principales caractéristiques</i>	77
<i>Principales compétences</i>	77
<i>Points faibles</i>	78
<i>Types d'environnements conseillés</i>	78
<i>Association avec d'autres domaines d'intérêts</i>	79
<i>Les étapes de vie professionnelle</i>	80
▶ R comme réflexion	81
<i>Principales caractéristiques</i>	81
<i>Principales compétences</i>	81
<i>Points faibles</i>	82

<i>Types d'environnements conseillés</i>	82
<i>Association avec d'autres domaines d'intérêts</i>	83
<i>Les étapes de vie professionnelle</i>	84
► I comme imagination	85
<i>Principales caractéristiques</i>	85
<i>Principales compétences</i>	86
<i>Points faibles</i>	86
<i>Types d'environnements conseillés</i>	86
<i>Association avec d'autres domaines d'intérêts</i>	87
<i>Les étapes de vie professionnelle</i>	88
► C comme coopération	89
<i>Principales caractéristiques</i>	89
<i>Principales compétences</i>	90
<i>Points faibles</i>	90
<i>Types d'environnements conseillés</i>	91
<i>Association avec d'autres domaines d'intérêts</i>	91
<i>Les étapes de vie professionnelle</i>	92
► A comme action	94
<i>Principales caractéristiques</i>	94
<i>Principales compétences</i>	94
<i>Points faibles</i>	94
<i>Types d'environnements conseillés</i>	95
<i>Association avec d'autres domaines d'intérêts</i>	96
<i>Les étapes de vie professionnelle</i>	97
► M comme méthode	98
<i>Principales caractéristiques</i>	98
<i>Principales compétences</i>	98
<i>Points faibles</i>	99
<i>Types d'environnements conseillés</i>	99
<i>Association avec d'autres domaines d'intérêts</i>	100
<i>Les étapes de vie professionnelle</i>	101
 2. Le test de votre personnalité	 103
► Questionnaire n° 1	105
<i>Calculez vos résultats</i>	108
► Questionnaire n° 2	109
<i>Calculez vos résultats</i>	112
► Résultat général	113
<i>Calculez vos résultats</i>	113
<i>Votre personnalité mise en échelles</i>	114

3. Découvrez vos formes d'intelligences privilégiées	116
▶ Le jeu des huit personnages	117
<i>Résultats</i>	119
▶ Le grand quiz	120
<i>Calculez vos résultats</i>	129
<i>L'histogramme représentant vos intelligences dominantes</i>	130
▶ Le jeu des métiers	131
<i>Résultats</i>	132
▶ Sachez utiliser vos intelligences dominantes	132
<i>Chacun n'apprend pas de la même façon</i>	132
▶ L'intelligence verbale-linguistique	135
▶ L'intelligence logico-mathématique	137
▶ L'intelligence kinesthésique	140
▶ L'intelligence de la vision stratégique	142
▶ L'intelligence musicale	144
▶ L'intelligence des autres	146
▶ L'intelligence de la conscience de soi	148

PARTIE III

Du bilan au projet **151**

1. La base de données de vos compétences	153
▶ Des métiers/missions qui vous ressemblent	154
<i>Comment lire les tableaux</i>	154
<i>Pôle principal technicité</i>	155
<i>Pôle principal réflexion</i>	161
<i>Pôle principal imagination</i>	166
<i>Pôle principal coopération</i>	168
<i>Pôle principal action</i>	172
<i>Pôle principal méthode</i>	176
2. Des outils pour faire votre bilan	179
▶ Votre savoir	180
<i>Vos formations</i>	180
<i>Votre expérience</i>	181
<i>Modèle type de bilan</i>	181
▶ Votre « savoir-être »	184
<i>Savoir être... soi-même</i>	185
<i>Savoir être... avec les autres</i>	189
▶ Votre savoir-faire	193
<i>Technique et scientifique</i>	193

<i>Connaissances générales</i>	194
<i>Relation humaines et organisation</i>	194
<i>Langues étrangères</i>	195
<i>Talents personnels</i>	195
3. Quel projet professionnel ?	197
▶ Définir son projet : questionnement	198
<i>Avec quelles compétences ?</i>	198
<i>Avec qui ?</i>	198
<i>A quel niveau de responsabilités et d'initiatives ?</i>	199
<i>Où et dans quelles conditions ?</i>	199
<i>Pour quels objectifs ?</i>	202
▶ S'informer	205
<i>Quelle information chercher ?</i>	205
<i>Vous en êtes à la recherche d'une cible professionnelle ?</i>	205
<i>Vous avez obtenu un entretien ? Vous souhaitez envoyer</i> <i>des candidatures spontanées ?</i>	206
<i>Cette recherche prendra-t-elle du temps ?</i>	206
<i>Les supports de votre recherche</i>	206
4. Un outil au service de vos projets : la validation des acquis de l'expérience	208
▶ Un droit nouveau et intéressant	208
▶ Les démarches	209
<i>Constitution du dossier de VAE</i>	210
<i>Demande de validation de l'expérience</i>	210
▶ Qui décide ?	210
▶ Des exemples d'itinéraires de validation des acquis	212
<u>ANNEXES</u>	225
1. Exemple de dossier VAE	227
2. Droit au bilan de compétences	231
▶ Le Plan d'aide au retour à l'emploi (PARE)	232
▶ Les articles du Code du travail sur le droit au bilan	233
<i>Sur les droits et devoirs des organismes prestataires</i>	234
<i>Sur le congé bilan de compétences</i>	235

INTRODUCTION

Du bon usage des guides pratiques

Qu'est-ce qu'un guide pratique ? Issu en grande partie de la tradition nord-américaine où tout peut s'apprendre (brave contrée tout de même !), un guide pratique est en quelque sorte un guide de recettes sensées être faciles à appliquer au problème défini dans le titre dudit guide. Ainsi un livre pratique sur le bilan de compétences devrait-il vous donner quelques « ficelles », quelques conseils bien sentis... et vogue la galère. En gros le message d'un tel guide devrait pouvoir se résumer autour d'un mot d'ordre simple : « Si tu veux, tu peux ! »

Dans *Faites vous-même votre propre malheur* (paru aux Editions du Seuil), Paul Watzlawick fait la parodie des guides pratiques en montrant que l'enfer est parfois pavé de bonnes intentions, comme le pense d'ailleurs depuis fort longtemps la sagesse populaire. En effet, un guide pratique n'est pas la vraie vie. Dès lors, la difficulté pour le lecteur sera de pouvoir faire la part des choses lorsque, le livre lui tombant des mains, il se retrouvera confronté à son problème concret qui, en l'occurrence, consiste à faire un bilan pour tenter de trouver une direction nouvelle et intéressante. Le guide, condamné à un optimisme délibéré, à un monde sans aspérité handicapante, à un univers où, répétons-le, il suffit de vouloir pour pouvoir, l'aura-t-il vraiment aidé ? Ne risque-t-il pas, dans le pire des cas, de finir par se sentir coupable de ne pas pouvoir appliquer des règles aussi évidentes dans sa vraie vie ?

Cette réflexion, qui vous apparaîtra peut-être un peu chipoteuse et fortement « prise de tête », nous a conduit à rédiger un livre qui, pour être pratique, n'en essaye pas moins d'aborder tous les aspects de la question du bilan et du projet professionnel, même les plus sombres.

En effet, la nécessité de changer de métier, d'emploi et d'entreprise de plus en plus souvent au cours de sa vie, est-elle plutôt un avantage ou plutôt un inconvénient ? Le fait que l'individu est devenu totalement responsable du cours de sa propre vie est-il vraiment un progrès ? Choisir est-il toujours si facile que cela, même après le plus sérieux travail de bilan qu'il soit ?

Le pari du présent livre a été de ne pas faire l'impasse sur ces vraies questions. « *Celui qui ne veut pas appliquer des remèdes nouveaux doit s'attendre à des maux nouveaux car le Temps est le plus grand des novateurs* », disait déjà Francis Bacon au XVI^e siècle. Il serait pourtant un peu rapide de considérer la résignation comme une règle de conduite définitive. C'est la raison pour laquelle vous trou-

verez dans ces pages des chapitres sur les divergences d'opinions entre chercheurs, sur les manières dont nous construisons la réalité, ou encore des outils (tests et quiz) qui vous permettront d'aborder votre personnalité et les attentes du marché du travail sous de multiples facettes. Notre objectif était de vous donner un maximum d'informations, sans trop sacrifier aux attendus qu'impose souvent le genre « guide pratico-pratique », en partant de l'idée qu'il n'y a pas de raison majeure pour penser que nos lecteurs se recrutent parmi les paresseux de la tête et, disons-le, les ignares tout juste bons pour lire... des guides pratiques.

Gérard Roudaut
Créateur du réseau club-competence.net

PARTIE I

**LE PIRE N'EST
JAMAIS SÛR,
LE MEILLEUR
NON PLUS**

La société dite post-moderne ou post-industrielle dans laquelle nous vivons, se caractérise par des changements fréquents d'activité professionnelle pour les individus. Ces changements, jusqu'ici le plus souvent contraints, ont une nette tendance à se faire aujourd'hui sur l'initiative des personnes elles-mêmes, tout au moins en apparence. Plongés, dès la recherche du premier emploi, dans la précarité et la nécessité de s'autodéterminer, les individus ont une « croyance » de moins en moins forte en la capacité d'une entreprise donnée de leur amener tout ce qu'ils sont en droit d'attendre d'une activité professionnelle. De même, de nouvelles « revendications » se font jour : droit au bonheur, meilleure répartition entre vie professionnelle et vie personnelle...

Enfin, de nombreuses recherches montrent que le développement personnel et « vocationnel » est un processus continu tout au long de la vie. Dès lors, il est intéressant de comprendre quels sont les processus en œuvre et quels sont les outils susceptibles de nous aider à mieux nous réaliser, dans le travail et hors du travail.

1. Un bilan, pour quoi faire ?

Un peu d'histoire

En juillet 1971 étaient promulguées les premières lois sur la formation professionnelle des adultes. Elles ancrèrent dans les esprits de tous que les temps où l'individu apprenait dans son jeune âge, travaillait dans la « force de l'âge » et se reposait dans son grand âge étaient révolus.

Désormais nous étions tous soumis à un nouveau cycle permanent (adjectif qu'avait d'ailleurs consacré la loi avec l'expression « formation permanente ») : pratique professionnelle, formation, retour à la pratique professionnelle, etc. Ces lois se voulaient au départ un accompagnement juridique, financier et technique à la volonté de « deuxième chance » donnée à des adultes souvent peu ou pas formés dans leur jeunesse, ainsi qu'à un imaginaire social basé sur le progrès technique mais aussi social. Les stages de macramé ou encore de poterie n'étaient pas systématiquement exclus d'un financement possible par les entreprises. Les événements économiques eurent néanmoins tôt fait de venir transformer ce louable objectif de promotion sociale en un pur dispositif d'accompagnement. En effet, la crise de l'approvisionnement du pétrole, l'intensification des évolutions technologiques et les premiers effets d'une mondialisation qui, pour ne s'attaquer alors qu'à des industries considérées aujourd'hui comme non stratégiques (le textile, l'acier, le charbon...) n'en détruisaient pas moins des pans entiers de l'activité économique, vinrent profondément redistribuer les cartes de l'emploi et, comme nous allons le voir, du déroulement de la vie adulte.

Panne de l'ascenseur social

À une époque où les progrès scientifiques, sociaux et techniques étaient très nettement associés voire interdépendants, succède une crise dont les politiques de tous bords chercheront la « *sortie du tunnel* » (expression employée par Raymond Barre, alors Premier ministre du président Giscard d'Estaing). L'ascenseur social, d'ailleurs assez brièvement entraperçu, semble rester coincé à un étage incertain, tandis que le progrès scientifique lui-même est, sinon contesté, clairement remis en cause dans sa maîtrise. C'est en effet l'époque où nous passons d'une science où les causes et les effets sont calculables, prévisibles et où ils peuvent être maîtrisés, pour aller « toujours plus loin vers le progrès », vers une science de la complexité et de l'indéterminisme (lire sur ce sujet *L'homme devant l'incertain*, de Ilya Prigogine, Editions Odile Jacob).

Un tel changement de décor amène l'individu, notamment adulte, à se découvrir orphelin de deux grandes valeurs qui avaient structuré la manière de conduire sa vie : l'autonomie, avec la possibilité grandissante de prendre lui-même les déci-

sions qui le concernent, et la maîtrise de son environnement. Dans un monde où il n'y a plus vraiment de bonnes et d'uniques solutions, mais au contraire des choix à effectuer pour faire face à des situations complexes, l'adulte est paradoxalement dans la situation de celui qui doit choisir quand tout se dérobe autour de lui et qui se voit soumis de plus en plus aux aléas de décisions (politiques, économiques) sur lesquelles il n'a que peu ou pas de prise.

UNE RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE DURE À PORTER

Jean-Pierre Boutinet, professeur de l'université catholique d'Angers et de celle de Sherbrooke (Canada), écrit dans son livre *L'immaturation de la vie adulte* paru aux PUF en 1998 : « *Sous de nombreux aspects, impensables voici encore deux décennies, la vie adulte s'incarne dans cet individu privé de repères, perdu dans un monde qui le dépasse, ballotté par les destinées capricieuses de la technique qui font entrevoir des avancées médicales remarquables et en même temps bute sur des formes inédites de cancer, surtout sur le sida qui frappe profondément les imaginaires, sur tel ou tel syndrome parfois engendré par les effets pervers du tout-technique : maladie dite de la vache folle par exemple. L'adulte découvre de ce fait que le paramètre technique n'est pas infaillible mais qu'il est capable d'engendrer à sa façon accidents et catastrophes. Cet adulte ballotté est en même temps responsabilisé à l'extrême par toutes les mesures qui pèsent sur lui et sur la gestion de sa vie quotidienne, de la procédure judiciaire menaçante suite à un problème familial de garde d'enfants, au contrôle de santé source d'inquiétude en passant par les tracasseries administratives à propos d'un permis de construire ou d'une feuille de déclaration fiscale mal rédigée ; mais, fait nouveau, malgré cela et au-delà de cela, cet adulte se laisse persuader qu'il est d'abord un acteur disposant d'une autonomie suffisante pour considérer encore que son avenir reste entre ses mains !* » Proche des thèses d'un Pierre Bourdieu, qui publiait quelques années auparavant un livre retentissant sous le titre de *La misère du monde*, Jean-Pierre Boutinet exprime dans son livre la difficulté de vivre dans un monde où l'individualisme est roi. Un monde de *La fatigue d'être soi*, comme le lancera Alain Ehrenberg en titre d'un livre publié par Odile Jacob, également en 1998.

L'institutionnalisation du bilan de compétences

On ne s'étonnera pas de savoir que la réflexion sur un système d'aide en orientation des adultes suit largement ces réflexions sur la difficulté de l'individu post-moderne de trouver son chemin. Les premières aides apportées aux individus (principalement des salariés cadres au départ) pour les aider à réfléchir à l'évolution de leur carrière date des années 1970. Les entreprises avaient jusqu'ici rempli le rôle de vigie pour leurs salariés, mais se trouvaient elles-mêmes dans une situation d'incertitude grandissante quant à leurs propres besoins futurs. Confrontée à une montée exponentielle du nombre de demandeurs d'emploi et à une raréfaction des offres, l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) a

ensuite grandement contribué à la généralisation de ce type de démarche. A travers des journées, le plus souvent en groupe, les demandeurs d'emploi se voyaient proposer de faire un bilan de leurs acquis dans le but de construire un plan d'action pour la recherche d'un emploi. Le système existe d'ailleurs encore et a même pris une nouvelle jeunesse avec l'arrivée du PARE, Plan d'aide au retour à l'emploi, auquel tous les demandeurs d'emploi inscrits sont assujettis.

La montée en puissance de la notion de compétences, à la fin des années 1980, va aboutir à la loi de décembre 1991 instituant le dispositif des bilans de compétences. Un décret d'octobre 1992 mentionne expressément les obligations de l'organisme prestataire et va même jusqu'à préciser les trois phases du bilan, devenu un droit pour tous :

La phase préliminaire, qui a pour objet :

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

La phase d'investigation, qui permet au bénéficiaire :

- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

La phase de conclusion, qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Réussir ça s'apprend

Malgré une assez forte médiatisation, les bilans de compétences concernent à plus de 70 % les demandeurs d'emploi, et les entreprises ne se sont que peu mobilisées autour de cet outil. Entre 1998 et 2000, dernier chiffre connu, le nombre de bilans n'a pas dépassé 80 000 pour 921 organismes recensés. La notion d'employabilité, lancée par le Medef pour promouvoir l'idée que chacun doit pouvoir entretenir son capital de compétences, n'a pas eu d'effet sur le développement du bilan de compétences, premier pas pourtant vers une prise en compte par les salariés de leurs besoins en formation. Il semble que les entreprises rechi-

gnent quelque peu à laisser leurs salariés libres de l'auto-analyse de leurs compétences. Leurs craintes sont de deux ordres : risque de contestation du salarié sur la position qu'il estime devoir occuper compte tenu des « résultats » obtenus lors d'un bilan (phénomène déjà rencontré dans la formation continue) et/ou risque de désengagement et de départ du salarié vers d'autres cieux après la réalisation dudit bilan.

Par ailleurs, si l'aide de conseillers est grandement utile pour les individus lancés dans une telle opération, il n'en reste pas moins qu'elle nécessite un investissement personnel important. Le bilan de compétences, et ce quel qu'en soit son contexte, est une démarche éminemment personnelle, voire intime. Dans tous les cas, et compte tenu notamment du coût que représente la réalisation d'un bilan, l'individu ne peut quasiment jamais, en quelques jours à peine, mettre tout à plat avec un conseiller. Le travail personnel devra donc se poursuivre bien au-delà.

Les spécialistes estiment d'ailleurs de plus en plus que la nécessité de réfléchir à son orientation professionnelle est permanente et ne peut donc pas s'arrêter à un simple épisode de vie, aussi bénéfique soit-il. Plongé dans un monde de changements permanents, nous devons, de manière non moins permanente, anticiper pour prévenir plutôt que subir. Cette « prise d'autonomie » sur son propre destin ne peut qu'effrayer les entreprises, qui restent souvent, au-delà des mots d'ordre et des généreuses théories de gestion des ressources humaines, très hiérarchisées et soucieuses de pouvoir continuer de juger par elles-mêmes le niveau de compétence de leurs salariés et leur « répartition » dans l'appareil productif.

L'éducation aux choix vocationnels

Dans un article paru dans *Les Cahiers pédagogiques* en 1989, Robert Solazzi écrivait : « *Il n'est plus possible de conserver une conception de l'orientation valable dans un monde déterminé à évolution lente dans un monde indéterminé à évolution rapide.* » Qui, en effet, peut aujourd'hui répondre à la question de savoir quels seront les métiers et, mieux encore, les compétences de demain ? C'est dans cette optique qu'a été lancé, il y a un peu plus de vingt ans, l'idée de proposer, plus que de simples conseils et une aide limitée dans le temps, « l'éducation aux choix vocationnels ». Née en Amérique du Nord, et plus précisément au Québec, comme d'ailleurs la plupart des méthodes d'orientation, ce concept veut prendre en compte le fait que jeunes comme adultes ont moins besoin d'une aide ponctuelle que d'une « formation » et d'un soutien susceptibles de les aider à effectuer les nombreux choix qui leur seront proposés tout au long de leur vie professionnelle.

Les spécialistes de l'orientation veulent dépasser les seules périodes d'insertion

ou de transitions professionnelles pour se situer dans le cadre de ce que Donald Super, l'un des meilleurs chercheurs du domaine au XX^e siècle, a appelé « *life space career development* » (le développement de carrière dans l'espace d'une vie).

Une importante recherche, menée auprès de 790 personnes pendant trois ans, par une chercheuse québécoise du nom de Danielle Riverin-Simard, a d'ailleurs démontré que tous les individus se posent de manière cyclique des questions sur leur choix d'orientation professionnelle. A partir de cette même étude, Danielle Riverin-Simard a établi une très intéressante théorie sur les étapes de la vie au travail, révélant qu'en fonction de l'âge, nous connaissons des variations importantes dans notre manière de vivre notre « *personnalité vocationnelle* ». Nous présenterons ce travail dans le prochain chapitre.

Le développement personnel tout au long de la vie

Dans un livre paru aux Presses universitaires de France (*Le développement psychologique à l'âge adulte et pendant la vieillesse*), Christine Vandenplas-Holper, de l'université belge de Louvain, montre que contrairement à l'image que la société a tendance à renvoyer, le développement de la personnalité et les capacités d'apprentissage restent effectifs tout au long de la vie. Pour elle, l'image médicale de la vie humaine (croissance-maturité-dégénérescence-mort) ne s'applique pas forcément au développement de l'individu. Citant Jacques Attali, elle considère que la vie est une occasion de « *Nomadiser, faire face, se perdre, s'accepter, persévérer, se souvenir, danser, jouer, ruser, élucider : l'homme qui parvient à réunir toutes ces qualités a toutes les chances d'avancer, même après d'innombrables erreurs, vers la réponse à la seule question qui vaille : "Qu'est-ce que je veux devenir?"* » (Jacques Attali, *Chemins de sagesse, Traité du labyrinthe*, Editions Fayard, 1996).

Cette idée de nomadisation, séduisante dans l'esprit pour toute personne souhaitant échapper à une vie terne et répétitive, n'en est pas moins contestée par d'autres penseurs et chercheurs qui voient dans ces concepts une manière de nier une étape de la vie, celle de l'âge adulte. En effet, selon cette manière de voir, le cycle de la vie sociale serait de plus en plus organisé en trois âges : celui de l'enfance insouciant, celui d'une jeunesse particulièrement longue (en gros de 18 à 55 ans !) au cours de laquelle l'individu doit en permanence effectuer des choix, chercher sa route, subir (et de préférence réussir) des épreuves dans un labyrinthe quasi initiatique et, enfin, l'âge du retraitement, de la retraite heureuse. Une vision qui, au passage, n'est pas sans rappeler quelques vieilles légendes grecques, des sept travaux d'Hercule au voyage d'Ulysse avant son retour mérité à Ithaque.

Deux conceptions très opposées de la vie sociale

C'est ainsi qu'aujourd'hui, à l'instar d'ailleurs de ce qui se passe au niveau des idées générales que les uns et les autres se font de la société, cohabitent deux grandes façons de voir la question de l'individu face à sa vie professionnelle.

La première consiste à décrire cette relation comme étant de nature plutôt aliénante et génératrice d'angoisse, en cela qu'elle fait porter à l'individu le poids d'une responsabilité qui le dépasse. Cette idée a notamment été exprimée avec force par Viviane Forrester dans son livre *L'horreur économique* (Editions Fayard). La seconde, dans un tout autre registre, veut promouvoir l'idée d'un individu maître de son destin, capable d'évoluer tout au long de sa vie et, malgré les crises, en mesure de construire son propre itinéraire.

Le présent livre ne pouvait bien sûr pas faire l'impasse sur cette double vision du monde, et du monde du travail en particulier. Il nous a semblé, au contraire, qu'inclure les deux visions était de nature à éviter la facilité (et surtout la totale inutilité) des discours tout faits. Il ne s'agit pas de vous dire que « si vous voulez, vous pouvez », mais bien plutôt de vous donner le maximum d'informations et d'éléments de réflexion pour vous aider à faire le tri, comprendre que certaines de vos réflexions et réactions sont partagées par d'autres et, enfin, de comprendre que le simple fait de pouvoir prendre une certaine distance par rapport à nous-mêmes est certainement le premier pas qu'il nous faut faire pour au moins essayer de se créer une vie meilleure.

Des outils de navigation professionnelle

Ainsi, dans la droite ligne des réflexions d'un Guy Le Boterf, auteur de *Compétence et navigation professionnelle* (Editions d'Organisation), nous préconisons l'utilisation d'outils de navigation : « *Un nouveau "savoir voyager" est à inventer pour sortir des itinéraires prédéterminés sans toutefois sombrer dans le vagabondage. L'errance mène à des naufrages et voisine avec l'exclusion. Il devient urgent de savoir prendre des caps, tracer des parcours, faire des détours, trouver des escales, faire le point, prendre des bifurcations. Navigation professionnelle où le plaisir d'apprendre mais aussi la ténacité sont au rendez-vous.* » C'est pourquoi le livre que vous avez entre les mains vous propose tout à la fois une réflexion sur les buts et les objectifs d'un bilan de compétences, des outils de *testing* pour vous aider à mieux connaître les différentes facettes de votre personnalité et, enfin, une méthode qui repose sur les travaux de très nombreux spécialistes des questions d'orientation et d'apprentissage. Si nous ne vous garantissons pas le résultat, qui, avouons-le, dépendra tout autant de vous que de votre environnement et des opportunités que vous rencontrerez sur votre chemin, nous avons

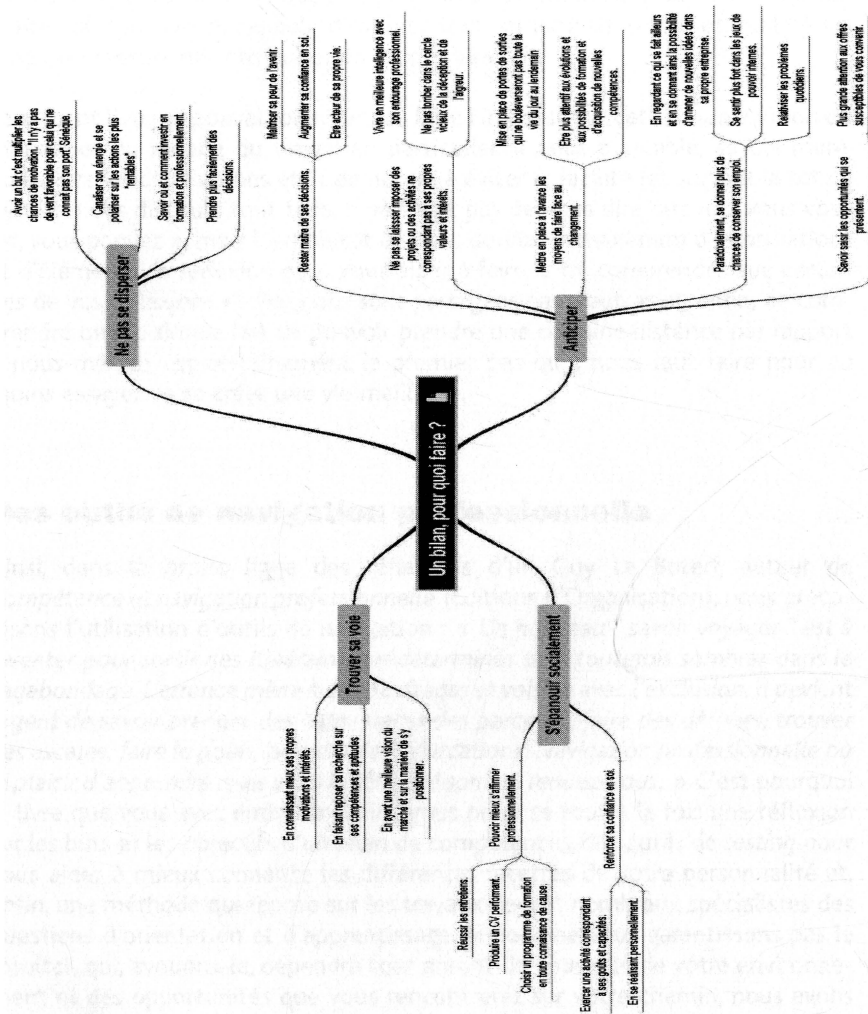
en tout cas cherché à multiplier les angles et les outils pour vous faciliter la tâche au maximum en vous permettant d'être votre propre boussole.

Carte mentale : un bilan, pour quoi faire ?

Voici une schématisation, grâce à la technique des Mind Map, des implications que peuvent avoir la réalisation d'un bilan. Comme vous le voyez, le « bénéfice » d'une telle opération dépasse largement le simple fait de disposer d'un document de travail.

Votre fil conducteur

Voici une première grille d'aide à la décision : les vrais objectifs du projet professionnel (et personnel) que vous souhaitez atteindre grâce à un bilan. Tout au long de l'élaboration de votre projet vous pourrez revenir sur cette première partie. Une fois votre bilan terminé, cette liste vous aidera à choisir entre les solutions et idées trouvées.



	Inscrivez vos réponses
Pour ma famille, je serai satisfait lorsque mon projet professionnel m'apportera la possibilité de :	
Pour moi-même, je serai satisfait lorsque mon projet professionnel m'apportera la possibilité de :	
Pour mon activité professionnelle, je serai satisfait lorsque mon projet professionnel m'apportera la possibilité de :	
Pour mes revenus financiers, je serai satisfait lorsque mon projet professionnel m'apportera la possibilité de :	
Autres objectifs :	

	Inscrivez vos réponses
Que se passerait-il, pour chacun de ces points, si la situation restait telle qu'elle est actuellement ? Il s'agit de faire un « aller et retour » entre désir et réalité. Exemple : vous pouvez avoir envie de changer d'appartement sans pour autant être prêts à travailler dix fois plus pour obtenir ce changement.	
Quels sont les risques si rien ne changeait ? Certaines de vos envies correspondent à de véritables nécessités. Exemple : si vous ne retrouvez pas une certaine confiance en vous grâce à un travail plus proche de ce que vous aimez faire, vous risquez un divorce ou une dépression.	
Quels seraient les risques pour chacun de ces changements ?	
Autres	

2. Comment et pourquoi agissons-nous ?

Les cinquante dernières années ont été riches en recherches, découvertes et théories concernant les motivations de nos différentes actions. Les études de plus en plus poussées menées sur le cerveau et son fonctionnement ont notamment permis de former un certain nombre d'hypothèses, encore impensables quelques décennies auparavant. Une représentation de ces recherches et de leurs

applications dans le domaine de la prise de décision en matière d'orientation est intéressante, car elle vous donnera des pistes de réflexion et d'action auxquelles vous n'auriez peut-être pas pensé.

Les neurosciences

L'étude du comportement a particulièrement progressé dans deux directions parallèles : d'une part celle du lien entre ce comportement et notre fonctionnement physico-chimique, d'autre part celle de la relation entre nos apprentissages et nos motivations à agir.

L'idée du fonctionnement de notre esprit comme partie intégrante de notre corps, objet d'études de ce que l'on appelle les neurosciences, est en grande partie la suite de la théorie de l'évolution de Charles Darwin. A l'origine de cette approche, on trouve en effet l'idée que les organismes vivants et l'humain en particulier ont, pour survivre et se développer, mis au point au fil du temps un certain nombre de mécanismes de défense et de protection : les instincts. Prenons un exemple : dans son livre *The Expression of the Emotions in Man and Animals*, Charles Darwin défend l'idée que les mouvements expressifs du visage et du corps sont utiles pour l'animal comme pour l'homme. Pour lui, ces mouvements sont autant de signaux pour faire fuir un ennemi ou « séduire » un partenaire potentiel de reproduction, pour ne prendre que deux exemples. Partant de ce postulat, fruit de longues années d'observation, Darwin met en avant la dimension biologique des émotions humaines qu'il considère comme étant pour une grande part innée et universelle. Même si le rapport entre inné et acquis sera par la suite relativisé, cette façon de voir sera déterminante pour un certain nombre de théories développées jusqu'à nos jours. Ainsi, notamment, les travaux de recherche autour du rôle du cerveau, bien évidemment organe central dans le Lego des neurosciences.

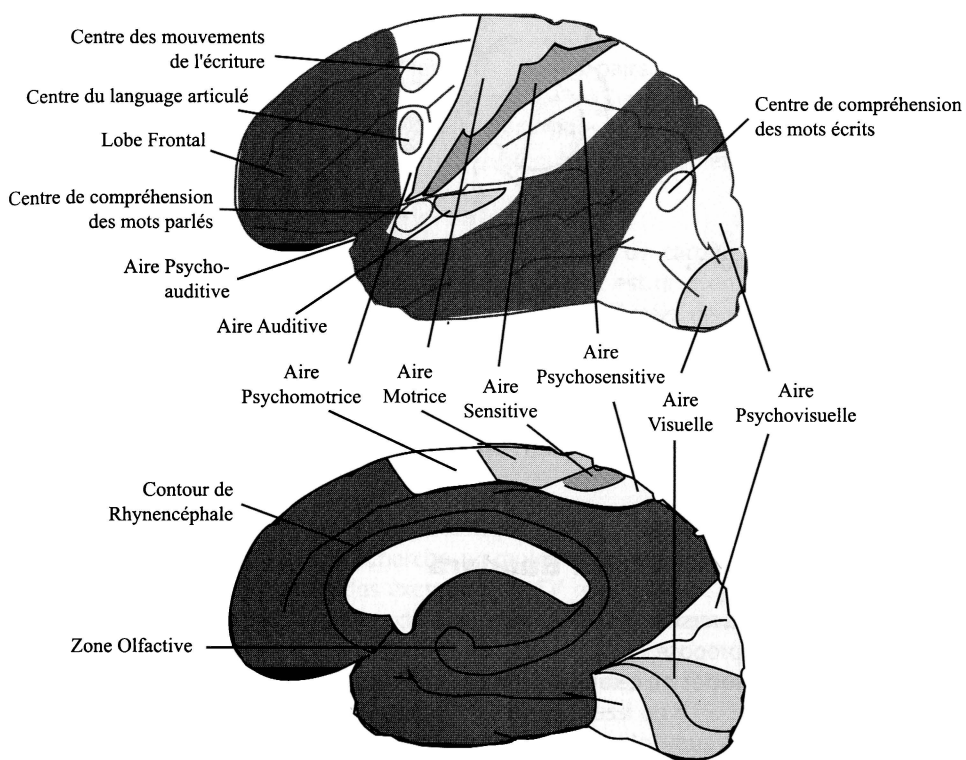
Plusieurs chercheurs, dont le français Paul Broca, ont montré que certaines zones du cerveau sont spécialisées dans certaines fonctions. Ces travaux aboutirent, entre autre, à la fameuse théorie du cerveau gauche et du cerveau droit. Comme vous le montre l'illustration « La géographie du cerveau », les hémisphères gauche et droit du cerveau ont chacun des fonctions bien spécifiques. A chaque instant, le cerveau gauche enregistre, comprend, utilise les fonctions verbales, séquentielles, etc., et le cerveau droit enregistre, comprend, lui, le global, l'intuitif, etc. Une intense activité d'échange entre les deux parties du cerveau par le corps calleux (incroyable réseau de neurones en liaison entre les deux parties du cerveau) lui permet de conceptualiser complètement une idée, un objet, etc. (voir l'illustration « Etes-vous cerveau gauche ou cerveau droit ? », page 29).

Différentes recherches, notamment celles d'Antonio Damasio (*L'erreur de Descartes*, Editions Odile Jacob), ont montré que des lésions cervicales pouvaient priver une personne de ses émotions. Les travaux d'Howard Gardner, que nous aborderons dans le chapitre 3, nous permettront de revenir plus largement sur cette approche.

La géographie du cerveau

Commencée dès la fin du XIX^e siècle, l'étude du cerveau a permis de découvrir que les fonctions dites « cérébrales » comme le langage, l'audition ou la psychomotricité correspondaient à des localisations précises dans le cerveau.

Face externe de l'hémisphère gauche



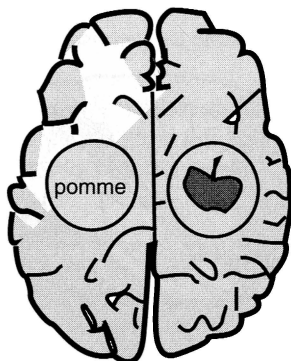
Face interne de l'hémisphère droit

Etes-vous plutôt cerveau gauche ou cerveau droit ?

A partir des découvertes sur la localisation des fonctions cérébrales, une théorie complète propose une approche de la personnalité. Voici un résumé visuel de ces grandes règles.

CERVEAU GAUCHE

- ▶ logique
- ▶ intellectuel
- ▶ verbal
- ▶ mathématique
- ▶ linéaire
- ▶ séquentiel
- ▶ contrôlé
- ▶ ordré
- ▶ actif
- ▶ mémoire des noms



CERVEAU DROIT

- ▶ symbolique
- ▶ intuitif
- ▶ émotif
- ▶ rêveur
- ▶ musicien
- ▶ global
- ▶ créatif
- ▶ primesautier
- ▶ figuratif
- ▶ mémoire

Pour aller plus loin :

- *Utiliser tout son cerveau*, Dominique Chalvin, Editions ESF.
- *Cerveau gauche, cerveau droit*, S. F. Springer et G. Deutsch, Editions DeBoeck Université.

Les théories d'Albert Bandura

Professeur à l'université Stanford, dans la Silicon Valey, près de San Fancisco, Albert Bandura propose deux grands concepts très liés l'un à l'autre : celui de l'apprentissage social et celui du sentiment d'auto efficacité ou sentiment de compétence.

Le premier concept, appelé aussi théorie sociale cognitive, consacre le rôle de l'imitation dans tout apprentissage. Les enfants apprennent beaucoup en observant leur entourage et en tentant d'imiter ce qu'ils observent. Les capacités d'imitation apparaissent d'ailleurs très tôt. Bandura étend le raisonnement à toute situation d'apprentissage et considère que celui-ci peut donc d'abord se fonder sur l'observation. Profiter de l'expérience des autres est en effet une façon extrêmement courante d'apprendre. Nous pouvons tenir compte des réussites et des échecs de nos congénères pour ajuster nos comportements. Le renforcement n'est pas alors directement applicable aux comportements de l'apprenant, mais

à des comportements que celui-ci peut observer. C'est également une forme d'apprentissage fortement présente dans beaucoup de situations de la vie quotidienne. Les publicités pour les loteries mettent toujours en avant un tel qui a gagné le gros lot : « *Vous voyez bien que c'est possible...* » Bien que cette donnée ne change évidemment rien aux chances de gagner de tout un chacun, nous ne pouvons nier qu'elle nous influence souvent fortement.

L'imitation comme clé du comportement d'apprentissage et d'orientation

Les modèles peuvent être des congénères : adultes, pairs... Ils peuvent aussi correspondre à des symboles dont la valeur sociale est importante : des mots, des idées qui sont valorisées socialement, des images, des événements. Certains films peuvent ainsi servir de référence à toute une génération et conduire à renforcer des comportements, des attitudes...

Dans le domaine de l'orientation et des transitions de carrière, cette théorie indique que la manière dont les autres s'y prennent est un élément d'information important dans une prise de décision. Si vous décidez de vous reconvertir dans un domaine précis, vous serez d'autant plus capable de vous accrocher à cette idée que vous aurez rencontré des gens ayant réussi une reconversion d'une telle nature. Par extension, on peut donc dire que, lorsque l'on veut valider et renforcer une idée d'orientation, un premier moyen consiste à observer la manière dont les autres s'y prennent.

Internet est, à cet égard, un outil fantastique pour trouver des exemples. Grâce notamment aux moteurs de recherche, un rapide apprentissage vous suffira pour retrouver des témoignages, des exemples de CV qui pourront jouer le rôle que nous soulignons ici. Le concept du site www.club-competence.net repose sur cette idée de base. Il permet aux internautes d'indiquer leur parcours de formation et/ou d'emploi pour retrouver dans le réseau des personnes ayant fait la même chose. Si, par exemple, vous avez passé et réussi un BTS dans le domaine de la logistique ou occupé un emploi de chef comptable, vous aurez, grâce à ce site, la possibilité de retrouver toutes les personnes de la communauté qui ont poursuivi des études ou exercer un poste après ce BTS ou cet emploi de chef comptable. Vous accéderez au détail de leurs parcours, pourrez trouver des formations ou des postes semblables, communiquerez avec ces personnes le cas échéant. Qui plus est, un test d'intérêt vous permettra de retrouver ceux qui vous ressemblent le plus, vous permettant ainsi, *via* l'identification, de bénéficier à plein de l'apprentissage par observation et comparaison, comme défini ci-dessus. Il s'agit donc là d'un système d'orientation reposant, entre autre, sur la théorie de l'apprentissage mise au point par Albert Bandura.

Le sentiment de compétence ou d'auto-efficacité

La théorie de l'auto-efficacité se situe dans le prolongement de l'analyse précédente. Elle en constitue même en quelque sorte la « partie applicative ». Selon cette théorie, la perception qu'a un individu de ses capacités à exécuter une activité influence et détermine son mode de penser, son niveau de motivation et son comportement. Bandura prétend que les personnes cherchent à éviter les situations et les activités qu'elles perçoivent comme menaçantes, mais elles s'engagent à exécuter les activités qu'elles se sentent aptes à accomplir.

Pour Bandura, l'expérience vicariante, c'est à dire l'opportunité de pouvoir observer un individu similaire à soi-même exécuter une activité donnée, telle que décrite ci-dessus, constitue une source d'information importante influençant la perception d'auto-efficacité. Cette expérience vaut pour les adultes comme pour les enfants, dans le domaine professionnel comme dans le domaine scolaire, voire dans bien d'autres domaines.

Les sources possibles de ce sentiment d'auto-efficacité sont au nombre de quatre :

1. Les succès déjà obtenus dans la réalisation d'une tâche similaire. Si vous avez, par exemple, déjà réussi à réparer le carburateur de votre voiture, une tâche d'ordre mécanique vous paraîtra d'autant plus facile à réaliser. Précisons toutefois que le sentiment de votre propre efficacité sera d'autant plus grand que la réparation du carburateur était difficile à réaliser.

2. Nous venons de le voir longuement, l'observation de quelqu'un de performant dans une activité donnée peut également renforcer votre sentiment d'auto-efficacité, notamment dans le cas où vous n'avez que peu d'expérience dans cette activité. Ce sentiment sera d'autant plus fort que vous vous sentirez proche de la personne qui vous sert de modèle (en termes de centres d'intérêts et de « valeurs » notamment).

3. La persuasion verbale peut également influencer sur votre sentiment de compétence pour une tâche. Plus la personne qui cherche à vous en convaincre sera crédible et plus ce sentiment sera élevé. Autrement dit, si c'est votre bande de fans qui vous décrit comme capable de réussir telle ou telle chose, cette tentative de persuasion verbale sera sans doute moins efficace que si elle vient d'une personne plus neutre et n'ayant pas pour habitude de vous assaillir de compliments.

4. Enfin, vos états émotionnels par rapport à une tâche donnée influencent également votre sentiment de compétence. Plus vous êtes stressé à l'idée d'accomplir une tâche et plus votre sentiment de pouvoir y arriver sera faible. Cela paraît un truisme, mais ce qu'il est important de retenir c'est qu'en agissant sur votre état émotionnel, vous pouvez influencer sur votre sentiment de compétence.

Parallèlement, Albert Bandura note que plus nous nous sentons compétent pour une tâche ou un type de tâche donné, plus nos intérêts pour ces tâches se développent. Il y a comme un effet d'entraînement qui finit par rendre le couple talents-expériences totalement inséparable. Au point de ne plus savoir qui est l'œuf, qui est la poule !

Dans cette théorie, les croyances d'un individu à l'égard de ses capacités à accomplir avec succès une tâche ou un ensemble de tâches sont à compter parmi les principaux mécanismes régulateurs des comportements. Le sentiment d'auto-efficacité est supposé aider les personnes à choisir leurs activités et leurs environnements, et déterminer la dépense d'efforts, leur persistance, les types de pensées (négatives ou positives) et les réactions émotionnelles face aux obstacles.

C'est dire si ce sentiment d'auto-efficacité influe positivement sur la performance et l'efficacité. En effet, il a un rôle direct en permettant de mobiliser et d'organiser les compétences personnelles, et indirect puisqu'il influence le choix des objectifs et des actions de l'individu.

L'importance du sentiment de compétence

Les personnes qui ont un faible sentiment de compétence dans un domaine particulier évitent les tâches difficiles qu'elles perçoivent comme menaçantes. Elles ont des niveaux faibles d'aspiration et une faible implication par rapport aux buts qu'elles ont choisis. Confrontées à des difficultés, elles butent sur leurs déficiences personnelles, sur les obstacles et sur les conséquences négatives de leurs actes plutôt que de se concentrer sur la façon d'obtenir une performance satisfaisante. Elles diminuent leurs efforts et abandonnent rapidement face aux difficultés. Elles sont lentes à retrouver le sens de l'efficacité après un échec ou un délai dans l'obtention de résultats. Elles considèrent une performance insuffisante comme la marque d'une déficience d'aptitude et le moindre échec entame leur foi en leurs capacités. Ces caractéristiques minimisent les opportunités d'accomplissements et exposent l'individu au stress et à la dépression. C'est pourquoi il arrive fréquemment que les personnes s'auto-limitent dans leur choix de carrières, simplement parce qu'elles doutent de leurs capacités.

Un sentiment élevé de compétence augmente la réussite

Au contraire, un sentiment élevé de compétence augmente l'envie d'agir et le bien-être personnel de plusieurs façons. Les personnes ayant une forte assurance concernant leurs capacités dans un domaine particulier considèrent les difficultés comme des paris à réussir plutôt que comme des menaces à éviter. Une telle approche des situations renforce l'intérêt et approfondit l'implication dans les activités. Ces personnes se fixent des buts stimulants et maintiennent un enga-

gement fort à leur égard. Elles augmentent et maintiennent leurs efforts face à l'échec ou à un retard. Elles attribuent l'échec à des efforts insuffisants ou à un manque de connaissances ou de savoir-faire qui peuvent être acquis. Elles approchent les situations menaçantes avec assurance car elles estiment exercer un contrôle sur celles-ci. Cet ensemble de caractéristiques d'auto-efficacité favorise les accomplissements personnels et réduit le stress.

Etre capable d'influencer son propre avenir

Pour Albert Bandura, la vie professionnelle est une « *source majeure de l'identité personnelle et du sens de la valeur personnelle* », et « *en prenant des décisions pour leur carrière, les gens sont aux prises avec les incertitudes quant à leurs capacités, la stabilité de leurs intérêts, la recherche à court et long terme de différentes professions alternatives, l'accessibilité des carrières envisagées, et le type d'identité qu'ils tentent de construire* » (*Self Efficacy in Changing Societies*, Cambridge University Press).

Ce qu'il est important de souligner c'est que, selon cette théorie, chaque être humain est capable d'influencer activement son propre devenir et celui de son environnement. Pour Bandura nous formons des intérêts durables pour une activité quand nous nous considérons nous-mêmes comme compétents et quand nous en attendons des résultats valorisants. Nous choisissons une activité professionnelle à la fois en fonction de nos intérêts (voir Partie II) mais également en fonction de son contexte (capacité à se faire aider ou conseiller par son entourage, moindre difficulté, etc.).

Une conclusion s'impose : la pluralité de nos choix d'orientation et leur force est directement connectée au niveau de compétence que l'on se reconnaît soi-même. Plus on se sent compétent et plus on est apte à multiplier les voies et les moyens possibles pour atteindre l'objectif. C'est dire l'importance de ce sentiment.

Quel rapport avec le bilan de compétences ?

Concernant le bilan de compétences, de nombreux travaux montrent que le simple fait de s'y lancer constitue une façon d'élever son sentiment d'auto-efficacité. Les raisons en sont d'ailleurs multiples.

S'engager sur des voies réalistes

Si la prise en compte de ses propres intérêts va pouvoir guider le choix des personnes faisant leur bilan, l'analyse des attitudes, comportements et réussites passés ajoutée à une information ciblée sur les environnements souhaités, est de nature à rendre ce choix plus réaliste et permet d'augmenter ainsi le sentiment de compétence des personnes concernées. Le fait de disposer d'informations détaillées et objectives permettant la comparaison entre ses propres compétences et celles recherchées pour tel ou tel poste renforce le choix en le rendant concret.

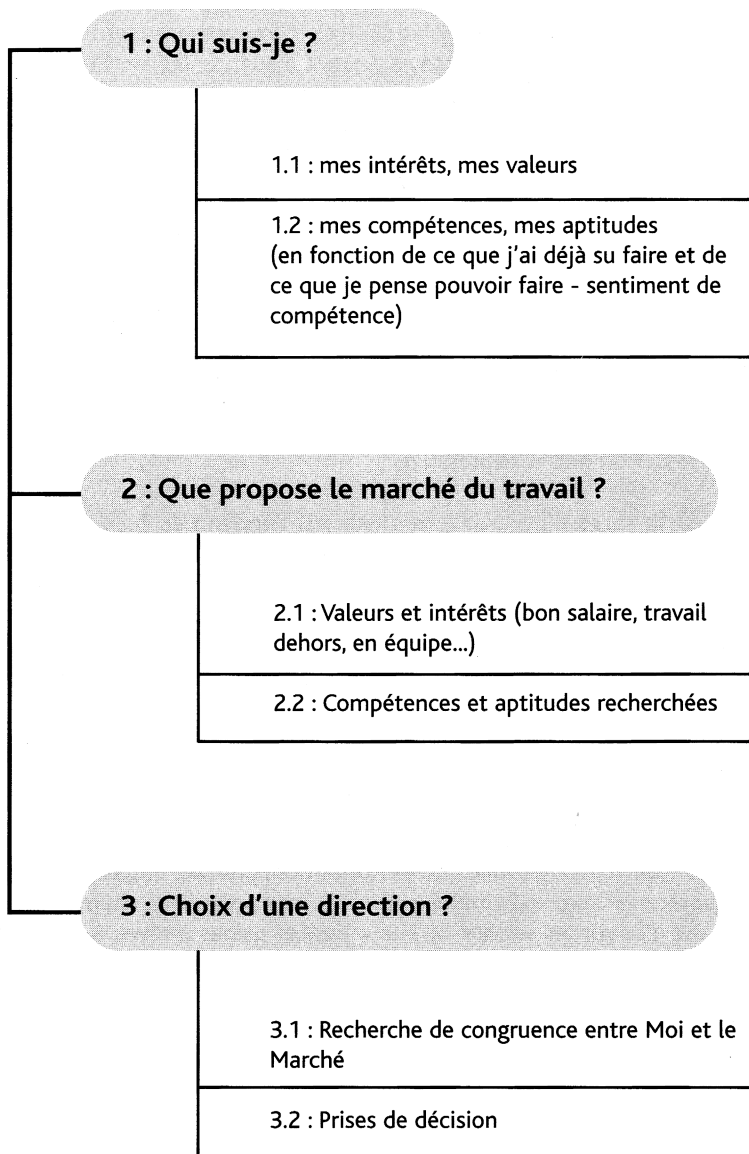
Beaucoup de gens disent vouloir « trouver leur voie », un peu comme on cherche le bonheur ou la fortune. Cette manière de positionner le problème, représentative de l'importance que tout un chacun donne à cette étape, n'en est pas moins en grande partie une erreur. Sans une information fiable sur soi et sur l'environnement et sans une certaine prise de distance vis-à-vis de soi-même, on prend un grand risque. Au mieux celui de se perdre sans jamais vraiment arriver à une quelconque destination, au pire celui de rentrer dans un cercle vicieux de frustration, ressentiment et dépression.

Comme le dit la sagesse populaire, le mieux est l'ennemi du bien . En ce sens, l'étape consistant à faire le bilan de ses compétences, en repartant notamment de ses compétences d'aujourd'hui et d'hier et en cherchant à les mettre en phase avec un projet (nous y reviendrons) et avec le monde de l'emploi, non pas tel qu'on l'imagine mais bien tel qu'il tourne vraiment, est un moyen d'échapper au simple rêve en se donnant l'opportunité d'avancer sur la route d'un certain accomplissement personnel.

Déterminer les vraies décisions à prendre

On vient de le voir, la tendance naturelle lors d'une transition professionnelle, quelle qu'elle soit (choix d'études ou de formation, premier emploi, développement de carrière, recherche d'emploi à la suite d'une période de chômage, reconversion...), est d'ouvrir les vannes de nos « petites usines à rêves ». Outre qu'il permet de mieux positionner ses attentes en les ancrant dans la réalité de ses propres compétences et des ressources et possibilités de l'environnement, le travail de bilan facilite l'identification des vraies décisions à prendre.

Carte mentale : les grandes étapes du bilan



Bâtir un projet qui vous ressemble

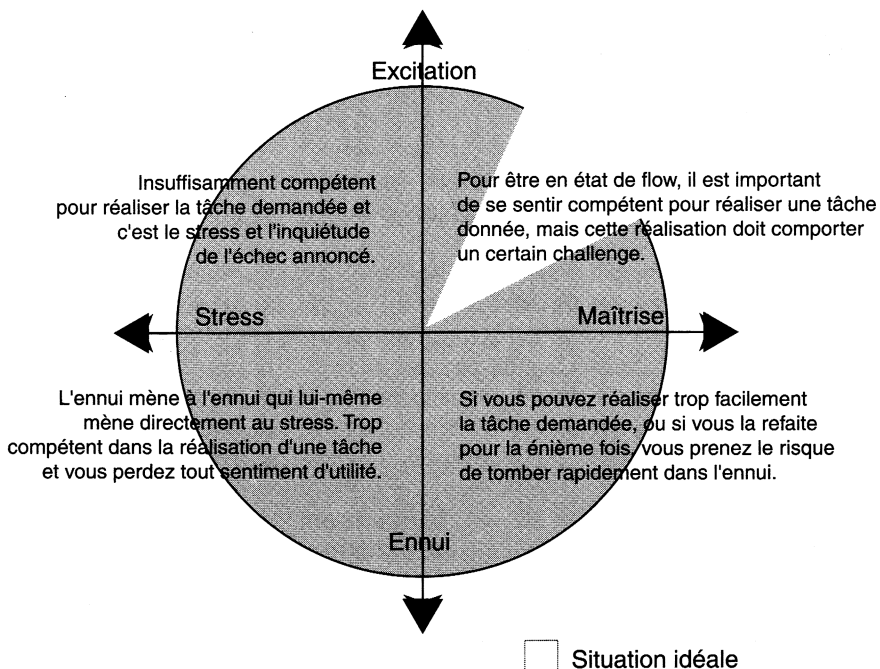
La prise en compte des idées d'Albert Bandura pour faire son bilan permet de faire un projet qui est au plus près de sa personnalité et de ce que l'on se sent vraiment capable de faire. Un bilan qui est finalement à la fois l'expression de nos rêves tout en étant en phase avec la réalité toute nue. Prendre en compte ses sentiments d'auto-efficacité est en effet un moyen de bien positionner sa démarche future, en évitant au maximum le risque de stress.

Une théorie complémentaire : le flow

Un autre chercheur, cette fois de l'université de Chicago, donne d'ailleurs une vision complémentaire et très intéressante. Pour Mihaly Csikszentmihaly, notre développement se situe dans un balancement heureux entre défis et compétences. Ses travaux ont permis la mise au point d'un modèle qui montre comment une bonne connaissance de soi-même permet d'atteindre, au travail comme dans la vie de tous les jours, un état de satisfaction et de plaisir tout en échappant à l'ennui et au stress (voir figure ci-après). Notre chercheur appelle cet état le *flow*, en français le flux, par référence à la sensation que l'on ressent lorsqu'on agit avec une implication totale dans ce que l'on fait, au point de perdre, par exemple, la notion de l'heure ou du bruit environnant.

Si les premiers travaux de recherche ont surtout concerné les artistes, chercheurs ou sportifs de haut niveau, la suite a montré que ce modèle était largement applicable à toutes les sortes de talents. « *Une activité aussi simple et naturelle que le fait d'amuser un bébé exige d'être attentif à l'enfant, de savoir interpréter ses réactions, de suivre ses progrès. Il ne s'agit pas de posséder des qualités hors du commun ni d'accomplir des prouesses intellectuelles. Il suffit de se concentrer, d'être présent à ce qui se passe et d'y réagir.* », explique Mihaly Csikszentmihaly. En résumé, plus une activité, professionnelle ou personnelle, fait appel à vos talents et plus vous prendrez plaisir à exercer cette activité et à la réussir. D'où, là encore, l'importance d'un bilan.

Evitez stress et ennui en vous appuyant sur vos talents



3. Nous sommes tous différents

Entre les théories développées autour du quotient intellectuel (QI), qui ont notamment servi de base aux tests utilisés aujourd'hui principalement dans le domaine du recrutement, ainsi que la plupart des tests dits de personnalité et les travaux autour des types d'intérêts en passant par les intelligences multiples ou l'intelligence émotionnelle (qui se matérialise parfois par un QE, pour quotient émotionnel), les théories, méthodes et autres typologies ne manquent pas pour tenter d'expliquer ce qui différencie les individus entre eux. La partie *testing* apparaît souvent comme la plus importante d'un bilan de compétences. Il est vrai qu'elle permet de recueillir une information sur soi que facilite une « vision extérieure ».

Au commencement était l'intelligence

Pour résumer à gros traits, deux grandes notions structurent aujourd'hui ce que les spécialistes appellent la psychologie différentielle (l'étude des différences de comportement entre les personnes). Il y a d'un côté le domaine de l'intelligence, de l'autre celui de la personnalité.

« Les conduites que l'on qualifie d'intelligentes peuvent être définies à partir de la nature des opérations qu'elles mettent en œuvre ou à partir de la fonction qu'on leur attribue. Selon le premier point de vue, les conduites intelligentes sont celles qui supposent des processus mentaux complexes : raisonnement, représentation, décision, résolution de problème, etc. Selon le second point de vue, ce sont des conduites qui permettent de s'adapter à des situations nouvelles, de connaître, de comprendre. », nous dit Michel Huteau dans son livre *Psychologie différentielle*, paru aux Presses universitaires de France.

L'intelligence a donc à voir avec les modes de cognition, pour employer un mot à la mode depuis quelques années. Dit plus simplement, l'intelligence c'est la manière que l'on a d'apprendre et de résoudre des problèmes, du plus simple au plus complexe.

C'est dire si, bien sûr, l'intelligence est un élément important dans la « lutte des places ». D'où l'importance, par exemple, des tests de QI dans la gestion des ressources humaines. Depuis quelques années pourtant, l'intelligence s'est trouvée de plus en plus contestée, et ce sur son propre terrain. Ainsi certains estiment-ils que la prise en compte de la seule intelligence, au sens classique du terme, pour juger de la capacité à réaliser une tâche donnée, est en fait une grosse erreur. Ils pensent en effet que la capacité à travailler avec les autres (intelligence sociale) ou encore « l'esprit pratique », sont souvent plus décisifs pour la réussite d'une

action que le fait d'avoir une intelligence logique, mathématique ou langagière, toutes choses incluent dans le calcul de l'intelligence au détriment du reste.

C'est sur cette remise en cause des principes fondateurs de la mesure de l'intelligence, la seule, la vraie, que sont venues s'installer différentes autres manières de théoriser l'intelligence.

Intelligence sociale et émotionnelle

Si l'intelligence sociale, basée sur une série de compétences liées à la compréhension d'autrui, n'a jamais vraiment « percée », l'intelligence émotionnelle, tout au contraire, est devenue un must, notamment grâce au succès public rencontré par les livres de Daniel Goleman. De nombreuses entreprises se sont d'ailleurs engouffrées dans la brèche pour tenter de remettre un peu d'amour dans le monde brutal et asexué des méthodes de sélection et de gestion des ressources humaines. Pour John Meyer et Peter Salovey, l'intelligence émotionnelle comporte quatre grandes facettes :

- la perception des émotions chez soi et chez les autres, capacité qui suppose notamment le décodage des signaux émotionnels ;
- l'utilisation des émotions pour faciliter le processus de pensée : aider à décider, à aller à l'essentiel, à créer ;
- la compréhension des émotions : capacité à nommer et à distinguer les émotions, à connaître leurs causes et leur dynamisme ;
- la gestion des émotions.

Les intelligences multiples

C'est dans la lignée des recherches sur le fonctionnement du cerveau qu'Howard Gardner, professeur de neurologie et psychologue cognitiviste à l'université d'Harvard et à l'université de Boston aux États-Unis, a mis au point sa théorie dite des intelligences multiples (IM).

Dans son étude sur les capacités des êtres humains, Gardner a établi des critères qui permettent d'identifier si un talent correspond à une forme d'intelligence. Chaque type d'intelligence doit posséder un trait de développement, être observable chez certaines populations, tels les prodiges ou les « idiots savants », fournir une évidence de localisation dans le cerveau et pouvoir être symbolisé dans un système.

Alors que la plupart des gens possèdent le spectre entier des intelligences, chaque individu démontre des traits distinctifs personnels sur le plan cognitif. Nous possédons une quantité variable de chacune des huit intelligences. Nous les combinons et les utilisons de diverses façons qui nous sont très personnelles. Réduire le comportement des êtres humains à la prépondérance des intelligences linguistique et mathématique, comme le fait le QI, minimise l'importance des autres formes d'acquisition du savoir. C'est ainsi que de nombreux étudiants qui n'arrivent pas à démontrer les intelligences académiques traditionnelles développent une faible estime d'eux-mêmes, et leurs richesses peuvent ainsi demeurer inexploitées et perdues pour eux-mêmes et pour la société.

Non seulement les recherches de Gardner nous révèlent une gamme plus étendue des intelligences humaines que ce que nous croyions précédemment, mais elles ont aussi généré une définition pratique et rafraîchissante du concept d'intelligence. Au lieu de voir « l'intelligence humaine » en terme de score à un test standardisé, Gardner la définit ainsi :

- la capacité de résoudre les problèmes que chacun rencontre dans la vraie vie ;
- la capacité de générer de nouveaux problèmes et de les résoudre ;
- la capacité de réaliser quelque chose ou d'offrir un service qui en vaut la peine dans la culture de celui qui le fait.

Cette définition de Gardner de l'intelligence humaine fait ressortir la nature multiculturelle de sa théorie.

Les différentes formes d'intelligence

Nous en avons tous au moins huit, toutes différentes, dont généralement trois ou quatre plus développées que les autres.

Ainsi, aujourd'hui, la question n'est plus de savoir si on est intelligent et dans quelle mesure, mais de connaître ses formes dominantes d'intelligence.

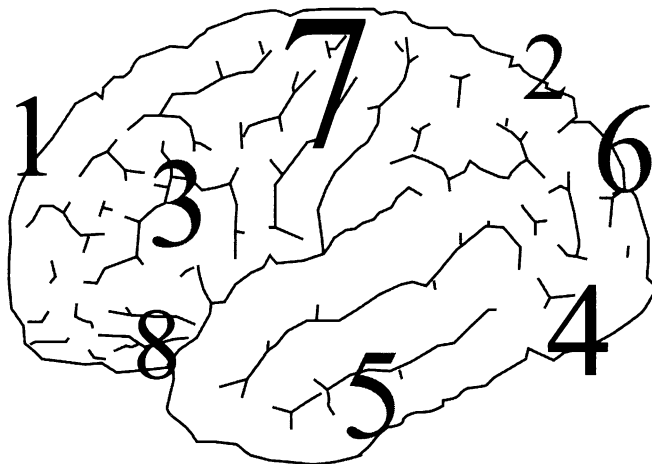
Vous trouverez dans la Partie II des outils qui vous permettront de mieux connaître vos dominantes. Voici néanmoins un premier survol des huit formes d'intelligences proposées par la théorie de Howard Gardner.

Description	Aptitudes spécifiques	Principales caractéristiques
1. Intelligence verbale/linguistique Capacité d'utiliser les mots efficacement, oralement ou par écrit 	Sensibilité aux sons, aux structures, à la signification et aux fonctions des mots et du langage	• Apprend à travers les mots (pense en mots – pas en images) • Aime parler, écrire et expliquer • Comprend les consignes • Bonne mémoire • Sens de l'humour • Sens de la syntaxe, sensible au sens des mots, au bon usage • Sensible aux sons, à la rythmique des mots • Convainquant • Vocabulaire étendu
2. Intelligence logique/mathématique Capacité d'utiliser les nombres efficacement et de bien raisonner 	Sensibilité aux modèles logiques ou numériques et aptitude à les différencier ; aptitude à soutenir de longs raisonnements	• Recherche un modèle lors de la résolution de problèmes • Crée des standards • Pensée déductive et inductive • A l'aise avec l'abstrait, les symboles et signes mathématiques. • Distingue les relations et les connexions • Raisonnement scientifique • Réalise des calculs complexes • Reconnaît les problèmes impliquant la logique • Tout doit s'expliquer par la logique
3. Intelligence visuelle/spatiale Capacité de bien percevoir le monde, de se faire une image mentale juste des choses 	Aptitude à percevoir correctement le monde spatio-visuel et à y apporter des transformations	• Apprend par l'image, les graphiques, les illustrations, l'art • Crée des images mentales • Recherche l'équilibre et l'harmonie • Perçoit les relations entre les objets • Perception correcte des objets et de l'espace selon différentes positions • Imagination fertile, perçoit des sensations en l'absence d'objets • Se situe dans l'espace • Manipule les images • Perçoit par le biais des formes, des couleurs, des textures, des designs • Visuels purs
4. Intelligence interpersonnelle Capacité à être en empathie avec les autres 	Aptitude à discerner l'humeur, le tempérament, la motivation et le désir des autres personnes et à y répondre correctement	• Aime la vie de groupe, sociable • Travail en coopération • Intérêt communautaire • Voit les choses d'un autre point de vue • Distingue les éléments • Communication verbale et non verbale • Crée et maintient la synergie • Sensible aux « humeurs » et aux motivations des autres • Forme d'intelligence intégratrice tournée vers les autres • Habileté à comprendre et à interagir avec les autres • Besoin des autres pour apprendre

5. Intelligence intrapersonnelle Capacité de se comprendre et d'utiliser cette compréhension pour mieux vivre 	Aptitude à accéder à ses propres sentiments et à reconnaître ses émotions ; connaissance de ses propres forces et faiblesses	• Aime le travail individuel • Travail portant sur ou à partir de soi • Aime apprendre • Concentration, autodiscipline • Sens de l'autocritique, l'échec fait mal • Pensée et raisonnement articulés • Forme d'intelligence intégratrice tournée vers soi • Différents états de conscience (spirituel, intuitif, intérieur) • Capacité de se comprendre, de se former une représentation de soi fidèle et précise et de l'utiliser efficacement dans la vie • Introvers ayant besoin d'être mis en confiance • Travail solitaire.
6. Intelligence corporelle/kinesthésique Capacité d'apprendre par la pratique, de bien manipuler les objets, d'utiliser le corps pour exprimer ses émotions 	Aptitude à maîtriser les mouvements de son corps et à manipuler des objets avec soin	• Engagement physique dans la résolution d'un problème • Ne lit pas les consignes, agit • Utilise l'expression corporelle • Lien corps-esprit fort • Apprend par le biais des sensations corporelles • Communique par et avec le geste • Exploration corporelle (touche, manipule, déplace) • Contrôle des mouvements volontaires • Automatisation de certains mouvements
7. Intelligence musicale Capacité de comprendre la musique et de s'exprimer par elle 	Aptitude à produire et à apprécier un rythme, une tonalité et un timbre ; appréciation des formes d'expression musicale	• Etudie plus facilement lorsque la leçon est musicale ou rythmée • Intuition basée sur le son, perception naturelle • Sensible aux sons, aux tonalités et à leurs caractéristiques • Comprend la structure musicale • Recherche les schémas musicaux • Reproduit, reconnaît ou crée des mélodies ou des rythmes • Auditifs purs
8. Intelligence naturaliste Capacité de comprendre, de classer et d'expliquer la nature 	Aptitude à discerner l'organisation du vivant	• Aime mettre les choses en lien avec l'environnement • Sensibilité aux modifications de l'environnement • Perception sensorielle élevée • Forts liens avec la nature, les animaux, les phénomènes naturels • Sens de l'organisation et discernement du vivant et de la nature en général ; catalogage et classification par extension, s'applique à la culture et à différents secteurs • Intelligence qui a permis (permet) à l'homme de survivre

Localisation des huit intelligences dans le cerveau

Chaque intelligence décrite par Howard Gardner est localisée dans une partie du cerveau. Comme vous pourrez le constater en comparant ce schéma avec celui de « La géographie du cerveau », plusieurs de ces intelligences correspondent à une globalisation de plusieurs sous-fonctions cérébrales.



1. Verbale/linguistique
2. Logique/mathématique
3. Visuelle/spatiale
4. Interpersonnelle
5. Intrapersonnelle
6. Corporelle/kinesthésique
7. Musicale
8. Naturaliste

Les méthodes d'observation de la personnalité

La personnalité a fait l'objet de très nombreuses théories, plus encore que l'intelligence proprement dite. On ne parlera bien sûr pas ici de l'approche clinique de la personnalité, qui n'a pas pour objet principal que la description (sauf éventuellement dans le cadre de recherches), mais bien plutôt le conseil ou la prise en charge thérapeutique. Le sujet de ce livre se cantonne bien évidemment aux méthodes utilisées dans le domaine de la gestion des compétences et des comportements liés à la vie professionnelle.

Il existe trois sortes de tests de personnalité :

- les tests projectifs, censés étudier la personnalité d'un individu à travers des tâches d'encre ou des histoires à compléter ;
- les questionnaires de personnalité, basés sur des séries de questions. Vous trouverez un tel outil dans la Partie II, « *Connais-toi toi-même* » ;
- les tests informatisés, qui sont dans l'ensemble plus agréables à passer, ne serait-ce que parce que contrairement aux précédents, ils ne datent pas de la dernière guerre mondiale et n'ont pas été validés sur des populations de malades mentaux.

Néanmoins à côté de ces outils devenus classiques, notamment pour le recrutement des salariés ou l'entrée dans certaines formations, un certain nombre de chercheurs ont mis au point des théories globales de la personnalité permettant de dépasser la simple mesure et de mieux comprendre le fonctionnement et les interactions entre les individus.

Mesure des intérêts : la méthode TRICAM

Une des théories les plus utilisées au monde en matière d'orientation reste celle de la typologie des intérêts mise au point par John Holland.

Cette typologie repose sur des principes simples et elle est facilement compréhensible par tous. Elle n'est pas figée mais, au contraire, permet une démarche active voire interactive. C'est une méthode qui « laisse du temps au temps » car elle montre que nos décisions ne sont jamais irrévocables et peuvent se construire par étape. C'est une méthode, enfin, qui laisse toute la place à l'exploration par le recours à des hypothèses successives.

La méthode TRICAM permet une approche globale à l'inverse d'autres méthodes et théories nécessitant d'intégrer un très grand nombre d'informations avant de pouvoir les comprendre et les utiliser. Elle facilite les choix d'orientation car elle

permet d'aller rapidement à l'essentiel. Elle est profondément humaine et respecte l'intimité des personnes, notamment parce qu'elle ne nécessite pas d'aller fouiller dans notre inconscient, comme le font des méthodes faisant appel à des théories plus psychologiques. Elle constitue aussi un formidable moyen de mieux connaître et comprendre les autres, permettant ainsi de vivre plus facilement en harmonie.

Le nombre de recherches effectuées sur sa validité et sa réelle efficacité pratique, dans la durée (plus de quarante ans) et l'espace (sur quasiment tous les continents) la rendent totalement unique dans sa spécialité.

Nous vous proposons de vous familiariser progressivement avec chacun des concepts sur lesquels cette méthode repose. Ceux d'entre vous qui ont déjà passé des tests seront certainement étonnés. Généralement, on obtient les résultats à un test sans trop savoir comment on y est arrivé. Les questions partent un peu dans tous les sens et la personne chargée de commenter ces résultats assène des évidences que l'on est bien obligé de prendre pour argent comptant. Avec la typologie de John Holland, rien de tout cela. Ce chercheur et tous ceux qui ont par la suite travaillé avec lui ou sur ses concepts de base, nous proposent de construire nous-mêmes notre propre démarche d'orientation. Ainsi, dans la partie qui suit, aurez-vous l'occasion de vous tester en répondant à un certain nombre de questions simples. Mais avant cela, vous aurez découvert les principes de base de la méthode. Contrairement à ce qui se fait habituellement, c'est donc « sans anesthésie » que vous pourrez vous tester. Vous comprendrez ainsi d'autant mieux les résultats que vous obtiendrez et pourrez en faire un bien meilleur usage.

Vous avez peut-être remarqué que, souvent, un boulanger, un mécanicien, un artiste ou encore un ingénieur, ont une nette tendance à se comporter d'une manière plus ou moins semblable à un autre boulanger, un autre mécanicien, un autre artiste ou un autre ingénieur. Leur façon de communiquer avec leurs clients ou leurs partenaires, la manière qu'ils ont d'être ordonnés ou, au contraire, totalement brouillons, leur discrétion ou leur facilité à entrer en contact avec les autres et à raconter leurs soucis au premier venu, ou encore le plaisir qu'ils prennent à résoudre des problèmes concrets, à attendre les ordres venus d'en haut, à décider par eux-mêmes... apparaissent comme autant de points communs. C'est à se demander qui influence qui : les personnes ou les activités professionnelles ? Vous avez d'ailleurs certainement déjà fait le même constat par rapport à vos amis, et vous vous sentez plus proche de l'un ou de l'autre précisément parce qu'il a ou non certaines manières de se comporter semblables aux vôtres.

Six grands pôles d'intérêts

La théorie de John Holland se fonde sur le constat précédemment évoqué. Lorsqu'il est conseiller pour le recrutement de nouveaux soldats dans l'armée américaine, puis lors de ses études de psychologie à l'université du Minnesota, et enfin lors de son travail comme conseiller au centre d'orientation de la Western Reserve University, John Holland s'attache à découvrir les points communs entre les centaines de personnes qu'il est conduit à observer ou aider. C'est ainsi qu'il met au point, en un peu plus de dix ans de travail, une typologie permettant de classifier les manières d'être des personnes. Pour lui, les traits de caractère et autres systèmes d'évaluation de la personnalité humaine (compétence, savoir-être, savoir-faire...), peuvent se résumer en six grands types.

La méthode TRICAM

Il faut préciser ici que nous avons été amenés à donner une version française de la typologie originale établie par John Holland. Un peu moins de dix ans d'utilisation de la méthode, en milieu scolaire ou professionnel, nous a en effet permis de constater que la traduction littérale de l'américain (Réaliste, Investigatif, Artiste, Social, Entreprenant, Conventionnel, soit l'acronyme RIASEC) amenait à des erreurs de compréhension de la part des utilisateurs français. Nous avons opté pour une classification en pôles de compétence, plutôt qu'en types d'individus. Cette transcription a bien évidemment été validée sur un échantillon représentatif, à partir d'un questionnaire traduit littéralement de l'américain (SDS version canadienne). Voici cette classification :

Le pôle technicité

On y trouve des personnes qui préfèrent les emplois et activités ancrés dans la réalité, permettant la manipulation ordonnée d'objets, d'outils, de machines et d'animaux. Ces personnes se sentent généralement moins intéressées, et moins « compétentes », pour tout ce qui touche les rapports sociaux. Elles ont un bon sens pratique et abandonnent rarement une tâche avant de l'avoir terminée.

Le pôle réflexion

Il rassemble des personnes douées pour les mathématiques et les sciences mais qui n'aiment pas trop diriger des équipes. Elles sont indépendantes, circonspectes, intellectuelles, précises, curieuses et méthodiques. Elles adorent apprendre en permanence de nouvelles choses.

Le pôle imagination

Il réunit des personnes qui ne laissent pas indifférentes mais qui peuvent aussi totalement dérouter leurs interlocuteurs. Ces personnes sont, en effet,

désordonnées, impulsives, indépendantes, originales, idéalistes, intuitives, mais peu pratiques. Elles sont bien sûr très créatives et « fonctionnent » souvent à l'émotion.

Le pôle coopération

Il concerne des personnes qui aiment donner assistance à autrui. Former, guérir, enseigner ou encore informer sont leurs activités favorites. On les décrit comme accueillantes, délicates, responsables, convaincantes, généreuses et tolérantes.

Le pôle action

Les personnes de ce pôle sont particulièrement toniques et ambitieuses. Elles sont très douées pour obtenir le *leadership* car elles s'expriment avec beaucoup d'aisance. On les décrit comme étant aventureuses, énergiques, aimant la vie, un peu tapageuses, autoritaires et populaires.

Le pôle méthode

Les personnes de ce pôle aiment surtout les activités qui nécessitent ordre et systématisme. En un mot, elles aiment la régularité dans le travail. Ce sont des personnes calmes, méthodiques et consciencieuses, qui s'intègrent souvent très bien dans une équipe de travail. Elles en sont même souvent l'un des pivots.

Les principes fondateurs

A partir de ce premier modèle, John Holland énonce quatre grands principes de base :

- Dans nos cultures, la plupart des gens peuvent se reconnaître dans l'un de ces six grands pôles.
- Ces six pôles peuvent également être utilisés pour décrire les environnements de travail. John Holland donne ainsi vie au vieux proverbe « *qui se ressemble s'assemble* ». Ses travaux démontrent qu'un environnement de travail donné a tendance à réunir des gens qui se ressemblent plus ou moins. Leur façon d'être et de communiquer, leur manière de voir la vie et de s'organiser sont autant d'éléments facilitant un travail en commun.
- Plus ou moins consciemment, nous sommes tous à la recherche d'un environnement de travail dans lequel nous pourrions exercer nos talents et nos habiletés, exprimer notre vision du monde et nos valeurs et prendre du plaisir à effectuer certains travaux spécifiques plutôt que d'autres. En quelque sorte, l'intérêt attire l'intérêt. Richard Reardon, qui a écrit de nombreux livres sur la question, appelle ça « *the bird of a feather* » (littéralement, « l'oiseau d'un plumage »), ce

qui veut dire que nous sommes tous attirés par ce qui nous correspond au plus profond de nous.

► Notre comportement est déterminé par l'interaction entre notre personnalité et l'environnement dans lequel nous évoluons. Plus un environnement professionnel nous permet de nous comporter comme nous aimons le faire et plus nous avons de chances de réussite dans notre travail.

Identité vocationnelle

De ces principes découle l'idée que le choix d'une orientation est une expression de notre personnalité. Chacun de nous possède une « identité vocationnelle » que nous réalisons d'autant mieux que nous évoluons dans un environnement adéquat. Cela montre la grande importance de ce choix et confirme ce que nous avons vu plus haut : accepter un travail qui ne nous convient pas vraiment, tout en espérant pouvoir mener une vie personnelle satisfaisante, relève, au mieux du coup de poker, au pire de la schizophrénie.

Ces principes vont également permettre d'énoncer un certain nombre d'autres idées qui vont faire avancer de manière considérable nos connaissances sur le processus idéal d'orientation des personnes.

Cohérence des pôles entre eux

A l'intérieur des six grands pôles il y a des relations possibles ou, au contraire, des oppositions fortes. Ainsi le pôle technicité a-il plus de points communs avec le pôle méthode qu'avec celui de l'imagination. De la même façon, les personnes du pôle réflexion et celles correspondant au pôle imagination partagent une certaine aptitude à la créativité.

Différenciation

Certaines personnes ou environnements de travail se définissent plus clairement que d'autres. Ainsi telles personnes ou tels environnements se définiront-ils d'abord et avant tout à travers un des six grands pôles, alors que les autres présenteront un profil correspondant à un mélange de plusieurs pôles.

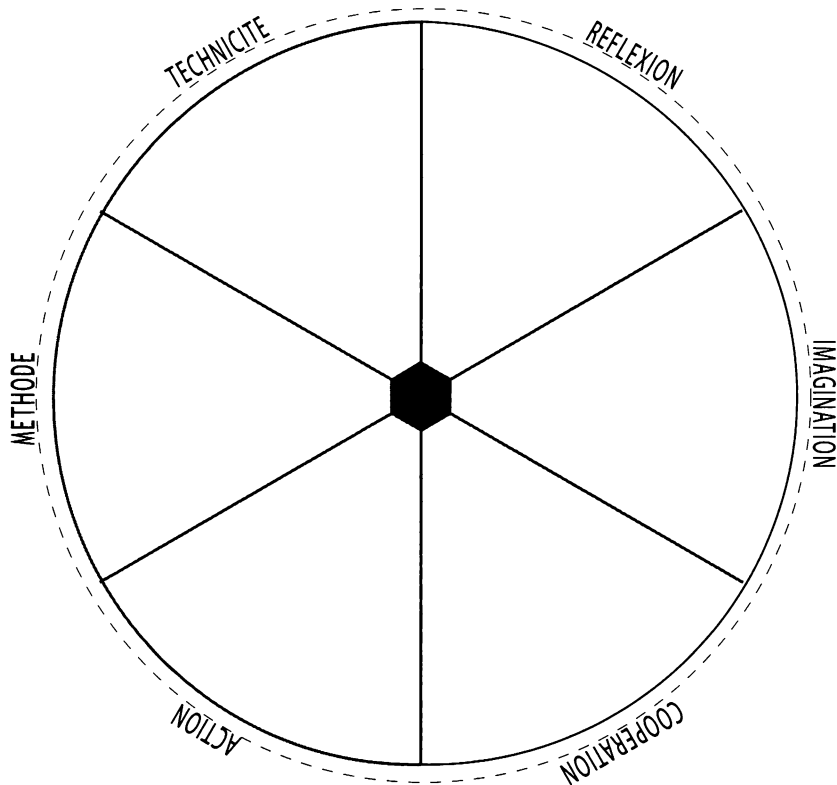
Plus le profil de la personne sera fortement lié à un nombre restreint de pôles et plus il sera facile de cerner l'environnement de travail dans lequel elle saura donner le maximum de ses capacités.

Un dessin vaut mieux qu'un long discours

Ce sont ces différentes idées et constatations qui ont conduit John Holland à répartir les six grands pôles sur un hexagone (voir l'illustration). Celui-ci permet de visualiser, d'un seul coup d'œil, les proximités et les oppositions entre les dif-

férents types. Comme le dit le dicton, « un dessin vaut mieux qu'un long discours ». Ainsi, le pôle technicité a des points communs avec le pôle réflexion ou encore avec le pôle méthode, ce dernier étant plus proche également du pôle action que du pôle coopération et ainsi de suite. En revanche, les oppositions sont manifestes entre le pôle technicité et le pôle coopération, le pôle réflexion et le pôle action, et enfin le pôle imagination et le pôle méthode, tous ces pôles étant à l'opposé l'un de l'autre sur l'hexagone.

Un peu comme les simulateurs de vol qu'utilisent les apprentis pilotes, l'hexagone mis au point par John Holland nous aide à piloter nos choix d'orientation en nous permettant d'anticiper sur ce qui se passera réellement sur le terrain. Une bonne compréhension de ce modèle permet, par exemple, de comprendre pourquoi certaines personnes aiment énormément leur travail, tandis que d'autres sont malheureuses et ne cessent de dénigrer ce qu'elles ne considèrent que comme un gagne-pain et une corvée.



Congruence personne-environnement professionnel

Comme nous l'avons vu, les différents pôles dans lesquels se répartissent les personnes correspondent à des environnements spécifiques. Les imaginatifs évoluent mieux dans des environnements du pôle Imagination, c'est-à-dire faisant appel à une certaine ambiguïté dans l'organisation, leur permettant ainsi d'exprimer leurs émotions et leur créativité. Les techniques, eux, se sentent bien dans des environnements qui valorisent le sens pratique et le concret, et ainsi de suite pour tous les pôles. La plus ou moins grande adéquation entre le profil d'une personne et celui d'un environnement dans lequel elle travaille ou se forme s'exprime par la notion de congruence et d'incongruence.

L'incongruence, et donc le risque de découragement voire d'échec, menace lorsqu'une personne évolue dans un environnement peu cohérent avec le ou les pôle(s) d'intérêt(s) dans lesquels elle se reconnaît le mieux. Par exemple, une personne du pôle Imagination qui travaillerait dans une banque (environnement du pôle méthode), a toutes les chances de déprimer, sauf peut-être si elle travaille au service de la communication externe ou du marketing, services bénéficiant eux-mêmes d'une grande indépendance par rapport au reste de l'entreprise.

On en déduit facilement qu'une personne d'un certain pôle travaillant dans un environnement classifié dans le même pôle aura un fort degré de congruence (et de fortes chances de réussite) ; une personne travaillant dans un environnement de travail correspondant à un pôle adjacent sur l'hexagone (par exemple une personne du pôle imagination dans un environnement du pôle réflexion) conservera un degré de congruence acceptable. En revanche, si cette même personne évolue dans un environnement correspondant à un pôle alterné sur l'hexagone (disons technicité ou action, pour rester dans notre exemple d'une personne du pôle imagination), elle n'aura qu'une congruence moyenne tandis que travaillant dans un environnement de pôle opposé (par exemple méthode pour une personne du pôle imagination) elle aura toutes les « chances » de se sentir mal dans sa peau.

Cette notion de congruence montre que la meilleure manière de bien choisir son orientation est celle qui consiste à sélectionner les environnements de travail ou de formation correspondant le mieux à ses propres centres d'intérêts. Vous pourrez d'ailleurs trouver dans la dernière partie, une fois que vous aurez répondu aux tests proposés, la liste des métiers-missions correspondant le mieux à votre profil.

PARTIE II

« **CONNAIS-TOI
TOI-MÊME** »

Comme nous l'avons vu dans la partie précédente, il existe plusieurs méthodes pour mieux se connaître. Nous vous proposons dans cette partie un ensemble de tests. Il s'agit successivement :

- chapitre 1 : un test d'intérêt ;
- chapitre 2 : un test de personnalité ;
- chapitre 3 : un test pour découvrir vos principales formes d'intelligence.

Les résultats vous permettront ensuite de consulter, dans la Partie III, une liste de métiers avec pour chacun d'eux les attentes les plus courantes des recruteurs.

1. Quels sont vos vrais intérêts dans la vie ?

Nous vous proposons, en première approche de la connaissance de vous-mêmes, de répondre à une série de questions sur vos intérêts. Vous pouvez y mettre le temps que vous voulez, mais nous vous conseillons d'y répondre le plus spontanément possible. Rassurez-vous, aucun piège ne vous est tendu. Avec un peu de perspicacité et compte tenu de tout de qui vous a été dit précédemment, vous devriez comprendre le sens de nombreuses questions.

Contrairement aux tests habituels, de recrutement par exemple, le jeu ne consiste pas à « sortir de la boîte » un résultat plus ou moins mystérieux et basé sur des calculs trop savants pour le commun des mortels... L'énorme avantage de la méthode proposée est précisément sa transparence, son côté *user friendly*, comme disent les anglo-saxons. Cela vous permettra de construire vous-mêmes votre démarche, en toute connaissance de cause, en utilisant des informations claires et faciles d'accès.

Si vous savez déjà ce que sont vos principaux centres d'intérêts et que vous avez une idée plus ou moins précise de ce que vous voulez faire, ce test vous permettra de confirmer vos choix et vous ouvrira peut-être d'autres perspectives intéressantes. Si vous n'avez pas encore fait votre choix, vous trouverez dans la partie suivante une liste des activités professionnelles vous correspondant le mieux.

Vos types d'environnements privilégiés

Questionnaires

Choisissez dans les listes qui suivent les types d'activités et d'environnements de travail ou de formation vers lesquels vont vos préférences. Cochez la case « O » pour oui ou « N » pour non.

Totalisez ensuite vos résultats positifs pour chacune des six lettres autour desquelles sont réparties les compétences proposées : T, R, I, C, A, M (la lettre correspondant à chaque tableau est indiquée en haut à gauche).

T

	O	N
Les activités favorisant les compétences manuelles et les capacités physiques		
Les activités dont les objectifs sont clairement définis		
Les activités faisant appel à des connaissances et des savoir-faire techniques		
Les activités s'exerçant de préférence en extérieur ou au grand air		
Les activités donnant l'occasion de mettre au point des solutions concrètes à des problèmes		
Les environnements qui favorisent l'utilisation d'outils et de machines		
Les environnements structurés et proposant des horaires réguliers		
Les environnements qui ne nécessitent pas trop de discussions collectives		
Les environnements qui permettent de travailler seul		
Les environnements qui permettent d'acquérir des expériences concrètes		
TOTAL de OUI		

R

	O	N
Les activités qui permettent de résoudre des problèmes compliqués		
Les activités dont les objectifs sont la recherche de solutions nouvelles		
Les activités faisant appel à des connaissances et des savoir-faire intellectuels		
Les activités s'exerçant de préférence dans une atmosphère non directive et pas trop hiérarchisée		
Les activités donnant l'occasion de mettre au point des façons de faire innovantes		
Les environnements qui favorisent le contact avec des personnes compétentes et expérimentées		
Les environnements permettant de gérer soi-même ses horaires		
Les environnements qui ne nécessitent pas trop de travail d'exécution		
Les environnements qui permettent de travailler en équipe pluridisciplinaire		
Les environnements qui permettent de continuer d'apprendre de nouvelles choses		
TOTAL de OUI		

I

	O	N
Les activités qui font appel à l'imagination		
Les activités où on peut apporter ses propres idées		
Les activités faisant appel à des expériences extérieures		
Les activités s'exerçant de préférence dans un domaine artistique		
Les activités donnant l'occasion de mettre au point des nouvelles manières de faire		
Les environnements qui permettent d'échapper à la routine		
Les environnements pas trop structurés et permettant l'auto-organisation de son travail		
Les environnements qui ne nécessitent pas trop de contrôles administratifs		
Les environnements qui permettent de mettre en œuvre son sens artistique		
Les environnements où on peut être reconnu pour sa créativité		
TOTAL de OUI		

C

	O	N
Les activités favorisant le travail en équipe		
Les activités dont les objectifs sont d'aider les autres		
Les activités faisant appel à des compétences en relation humaine		
Les activités s'exerçant de préférence dans un domaine social		
Les activités donnant l'occasion d'être en contact avec beaucoup de gens différents		
Les environnements qui favorisent le dialogue et l'interaction		
Les environnements chaleureux où l'on peut partager les idées		
Les environnements qui ne nécessitent pas de travailler dans son coin		
Les environnements qui reposent sur une organisation collective du travail		
Les environnements où règne un climat de confiance		
TOTAL de OUI		

A

	O	N
Les activités où on peut prendre des décisions		
Les activités dont les objectifs sont orientés vers l'action concrète		
Les activités faisant largement appel à l'initiative individuelle		
Les activités s'exerçant de préférence dans un domaine où on peut prendre des responsabilités		
Les activités donnant l'occasion de mettre au point des stratégies		
Les environnements qui favorisent la compétition		
Les environnements structurés et permettant la conduite de projets		
Les environnements qui ne nécessitent pas trop de discussions préalables		
Les environnements qui permettent la prise de risque		
Les environnements qui permettent de développer son sens de la direction d'équipe		
TOTAL de OUI		

M

	O	N
Les activités permettant de gérer des dossiers et d'organiser		
Les activités dont les objectifs sont clairement définis et acceptés par tous		
Les activités faisant appel à des compétences techniques précises		
Les activités s'exerçant de préférence dans un domaine administratif ou financier		
Les activités donnant l'occasion de prouver ses compétences		
Les environnements qui favorisent le travail en coopération		
Les environnements structurés et proposant des activités régulières et stables		
Les environnements qui ne nécessitent pas trop de compétition entre les gens		
Les environnements qui permettent à chacun de trouver sa place		
Les environnements qui permettent de mettre en œuvre son sens du travail d'équipe		
TOTAL de OUI		

Calculez vos résultats

Totalisez le nombre de OUI obtenus aux questionnaires des pages précédentes. Comme vous avez pu le constater, chaque tableau correspond à une des six lettres T, R, I, C, A, M, inscrite au-dessus de chacun d'eux.

T	R	I	C	A	M

Vos loisirs de prédilection

Questionnaires

Choisissez dans ces listes les loisirs vers lesquels vont vos préférences. Cochez la case « O » pour oui ou « N » pour non. Totalisez ensuite vos résultats positifs pour chacune des six lettres autour desquelles sont répartis les loisirs proposés : T, R, I, C, A, M (la lettre correspondant à chaque tableau est indiquée en haut, à gauche).

T

	O	N
Effectuer des travaux de rénovation dans une maison ancienne		
Cultiver des plantes ou des fleurs		
Faire du sport		
Réparer un système électrique ou électronique		
Fabriquer des modèles réduits		
Faire une randonnée à cheval		
Confectionner des vêtements		
Faire de la cuisine		
Bricoler à la maison		
Lire des revues spécialisées (mécanique, sport, bricolage...)		
TOTAL de OUI		

R

	O	N
Jouer aux échecs		
Apprendre une langue étrangère		
Rechercher de l'information sur Internet		
Lire des revues ou des livres scientifiques		
Regarder un documentaire à la télévision		
Revoir un point de cours mal compris		
Assister à des conférences ou des colloques		
Discuter avec des spécialistes		
Travailler à une invention personnelle		
Suivre des formations complémentaires dans un domaine de prédilection		
TOTAL de OUI		

I

	O	N
Assister à un concert ou visiter une exposition		
Jouer d'un instrument ou écouter de la musique		
Assister à un défilé de mode ou une manifestation artistique		
Faire une promenade en forêt		
Lire un roman ou de la poésie		
Collectionner des objets rares ou précieux		
Acheter des vêtements originaux		
Faire de la sculpture, peindre ou dessiner		
Discuter avec des artistes		
Apprendre à me servir du dernier logiciel de dessin assisté par ordinateur		
TOTAL de OUI		

C

	O	N
Participer à une réunion politique		
Aider mes amis à résoudre leurs problèmes		
Participer à une randonnée pédestre		
Passer un bon moment entre amis		
Jouer dans une pièce de théâtre		
Donner un cours de soutien à des élèves en difficulté		
Résoudre un conflit familial ou entre voisins		
Faire connaissance avec de nouvelles personnes		
Partir en week-end à l'étranger		
M'occuper d'enfants		
TOTAL de OUI		

A

	O	N
Pratiquer un sport de combat		
Participer à une soirée mondaine		
Jouer au golf		
Sauter en parachute		
Passer une soirée à jouer dans un casino		
Assister à une soirée de gala avec des personnalités du spectacle		
Sortir en boîte de nuit avec des amis		
Participer à un concours		
Diriger une association		
Monter un grand projet		
TOTAL de OUI		

M

	O	N
Jouer aux cartes en famille		
Recevoir quelques amis à dîner		
Rendre visite à la famille		
Faire des mots croisés		
Faire vos comptes		
Faire un ménage complet dans la maison		
Vous étendre au soleil sur une plage		
Aller au cinéma avec votre meilleur(e) ami(e)		
Assister à une réunion d'anciens élèves		
Vous informer sur un point mal compris (travail, formation, vie pratique)		
TOTAL de OUI		

Calculez vos résultats

Totalisez le nombre de OUI obtenus aux questionnaires des pages précédentes. Comme vous avez pu le constater chaque tableau correspond à une des six lettres T, R, I, C, A, M, inscrite au-dessus de chacun d'eux.

T	R	I	C	A	M

Les métiers dont vous rêvez

Questionnaire

Choisissez dans la liste qui suit les 5 métiers que vous préférez en cochant la case blanche sur la droite. Totalisez ensuite dans le tableau en bas de page suivante les résultats obtenus pour chacune de six lettres : T, R, I, C, A et M.

Technicien de télévision	T	R	I	
Pilote d'avion	R	M	T	
Architecte	I	R	T	
Professeur dans l'enseignement primaire	C	I	A	
Chargé de relations publiques	A	I	C	
Secrétaire	M	C	A	
Mécanicien	T	R	C	
Biologiste	R	T	A	
Costumier du spectacle	I	T	C	
Imprimeur	M	T	C	
Horticulteur	R	T	C	
Paysagiste	I	R	T	
Editeur	C	A	T	
Patron d'entreprise	A	C	T	
Technicien de contrôle qualité	M	T	A	
Cameraman	T	R	M	
Taxidermiste	R	T	C	
Ecrivain	I	R	A	
Agent d'assurance	C	A	R	
Chef de chantier de construction	A	C	T	
Analyste financier (banque et finance)	M	R	A	
Cuisinier dans un restaurant	T	I	C	
Dentiste	R	T	A	
Créateur de mode	I	C	T	
Travailleur social	C	A	R	

Représentant de commerce	A	C	T	
Responsable d'une agence bancaire	M	C	A	
Analyste programmeur	T	C	R	
Psychologue	R	I	A	
Humoriste	I	C	A	
Conseiller principal d'éducation d'un collège	C	A	I	
Avocat	A	C	R	
Comptable	M	C	A	
Conducteur d'ambulance	T	C	R	
Vétérinaire dans un zoo	R	C	A	
Musicien instrumental	I	C	M	
Conservateur de musée	C	A	I	
Responsable export	A	C	I	
Steward ou hôtesse de l'air	M	A	C	
Prothésiste dentaire	T	C	A	
Interprète	R	C	M	
Sculpteur	I	A	T	
Libraire	C	A	M	
Responsable service clients	A	C	I	
Inspecteur des impôts	M	A	R	
Installateur d'équipements techniques	T	C	A	
Sociologue	R	A	C	
Illustrateur de presse	I	A	T	
Entraîneur de chevaux	C	A	M	
Agent immobilier	A	C	I	
Bibliothécaire	M	T	C	
Montreur d'ours	T	C	A	
Contrôleur financier	R	M	T	
Directeur photo (cinéma et télévision)	I	A	C	
Responsable d'un centre de loisirs	C	M	T	
Responsable logistique	A	C	M	

Calculez vos résultats

Comptabilisez le résultat obtenu pour chacune des six lettres :

T	R	I	C	A	M

Résultat général

	T	R	I	C	A	M
Total « Vos types d'environnements privilégiés » page 56						
Total « Vos loisirs de prédilection » page 61						
Total « Les métiers dont vous rêvez » page 65						
TOTAL GENERAL						

Analyse de vos principaux centres d'intérêts

Vous êtes bien sûr impatient de lire les deux ou trois profils dont les résultats aux tests ont montré que vous étiez le plus proche. Nous vous conseillons néanmoins de lire l'ensemble des six descriptions. Il s'agit non seulement d'avoir une idée la plus précise possible de votre profil, mais aussi de comprendre l'ensemble des éventails possibles. Cela vous permettra de mieux comprendre vos forces (constituées souvent par vos différences, qui sont autant de complémentarités possibles avec les autres), mais aussi de mieux cerner ce qui vous était jusqu'ici étranger : une occasion rêvée pour apprendre à vivre en bonne intelligence avec les autres.

Nous vous proposons tout d'abord de réaliser vous-mêmes un outil qui pourra vous resservir, chaque fois que vous aurez une décision à prendre pour votre orientation. Il vous suffit pour cela d'une paire de ciseaux, d'un peu de colle en bâtonnet et, si vous le souhaitez, d'un support un peu cartonné.

Une fois découpées et collées les 6 « parts de camembert » que vous trouverez sur les pages suivantes, servez-vous des échelles de niveau (en gris, au milieu de chaque pôle de talent) pour reporter vos résultats comme dans l'exemple ci-après. A l'aide d'un Stabilo ou d'un crayon de papier, vous pourrez ensuite ombrer la surface intérieure que vous aurez délimitée (voir l'exemple). Vous pourrez aussi vous servir de ce résultat géant pour comparer vos résultats avec ceux de vos proches.

REFLEXION

TECHNICITE

VOS TALENTS

Discipline personnelle. Efficacité dans votre travail. Qualité du travail fourni. Transmission des consignes dans un langage clair. Gestion efficace de votre temps pour atteindre les objectifs fixés. Forte implication dans votre travail. Respect des règles de sécurité. Capacité à trouver des solutions concrètes et pratiques à des problèmes. Capacité à planifier un projet. Grand sens des réalités. Soins des outils, de l'équipement et du matériel. Méthodique et précis dans votre travail.

VOTRE MANIERE DE COMMUNIQUER

Vous aimez l'authenticité et la franchise mais vous pouvez, parfois, être pris pour un "asocial" car vous n'êtes pas très porté vers les autres. Malgré ces difficultés à communiquer, vous êtes souvent considéré comme une personne de bon conseil. Pour le débutant, le problème va être de "se vendre". Face à des recruteurs à dominante réaliste, cela sera plus facile. Dans le cas contraire, vous aurez tout intérêt à suivre les formations d'entraînements proposées par l'AFU.

MOTS CLES

Conformisme, dogmatique, inflexible, matérialiste, naturel, pratique, réservé, fidèle en amitié, fiable et formelle

MOTS CLES

Analytique, complexe, curieux et possédant un fort esprit critique, indépendant, intellectuel, introspectif, plutôt pessimiste, rationnel, réservé et parfois radical.

VOTRE MANIERE DE COMMUNIQUER

Vous aimez votre indépendance et pouvez paraître intéressé dans vos relations avec les autres. Plus motivé par les idées que par les gens, vous paraissez souvent comme une personne distrait et peu intéressée par votre apparence. Vous êtes néanmoins curieux et, malgré l'image que vous donnez, vous n'avez pas très grande confiance en vous. Malgré tout, vous avez suffisamment de distance par rapport à vous-même pour vous présenter face à un recruteur potentiel.

VOS TALENTS

Autonomie dans le travail. Capacité à prendre en compte tous les paramètres d'une situation avant de prendre une décision. Capacité à poser les bonnes questions. Mise en place de bonnes conditions de travail pour motiver les autres à se perfectionner. Facilité à déléguer une partie de son travail et à appuyer les autres si nécessaire. Esprit critique tout en étant constructif. Capacité à mettre en place des collaborations à l'intérieur et à l'extérieur d'un groupe. Facilité d'anticipation des conséquences d'une décision ou d'une action. Gestion efficace des priorités. Bonne connaissance d'un secteur ou d'une technique donnée. Capacité à planifier un projet complexe. Formulation et rédaction d'un message avec clarté.

COOPERATION

VOS TALENTS

Compréhension des attentes et des besoins de tous les membres d'une équipe ou d'un groupe. Rôle de soutien auprès des autres. Constitution de réseaux d'entraide. Capacité à inspirer confiance, notamment en sachant garder un "secret" ou une confidentialité. Aide les autres à trouver des solutions à leurs difficultés. Capacité à favoriser un climat de travail stimulant l'esprit d'équipe et la collaboration. Tact et diplomatie, même dans les situations les plus délicates. Solidarité par rapport aux décisions prises en équipe. Capacité à travailler avec des gens ayant des opinions et des manières de faire différentes. Facilité à faire circuler les informations importantes. Mobilisation des autres autour d'un projet.

VOTRE MANIERE DE COMMUNIQUER

Vous êtes le bon copain (ou la bonne copine) toujours prêt à arranger tout le monde et à aider à éviter les conflits. Vous avez souvent un bon conseil à donner dans les situations difficiles. Votre côté "scout toujours" peut parfois agacer mais de manière générale, on fait appel à vous pour régler les litiges et les bêtises. D'ailleurs, contrairement à quelqu'un de plus imaginaire, vous savez faire la part entre vos émotions et la réalité d'une situation donnée.

MOTS CLES

Agéable, empathique, amical et sympathique, généreux, serviable, idéaliste, patient avec les autres, persévérant, responsable, sociable, plein de tact et chaleureux.

IMAGINATION

VOS TALENTS

Faculté d'adaptation à des situations changeantes. Capacité d'anticipation. Capacité de dépassement des façons de faire habituelles pour en proposer de plus efficaces. Création de nouvelles méthodes ou systèmes pour améliorer l'existant. Curiosité sans borne en toutes occasions. Intuition et flair pour transformer les informations recueillies. Enthousiasme face à une nouvelle activité. Conception et développement permanent d'idées. Invention de projets qui stimulent l'imagination des autres. Prise de risques. Capacité à faire des entorses aux règles admises lorsque la situation le nécessite. Détermination des besoins futurs à partir de l'analyse des tendances actuelles. Capacité d'action même dans l'incertitude.

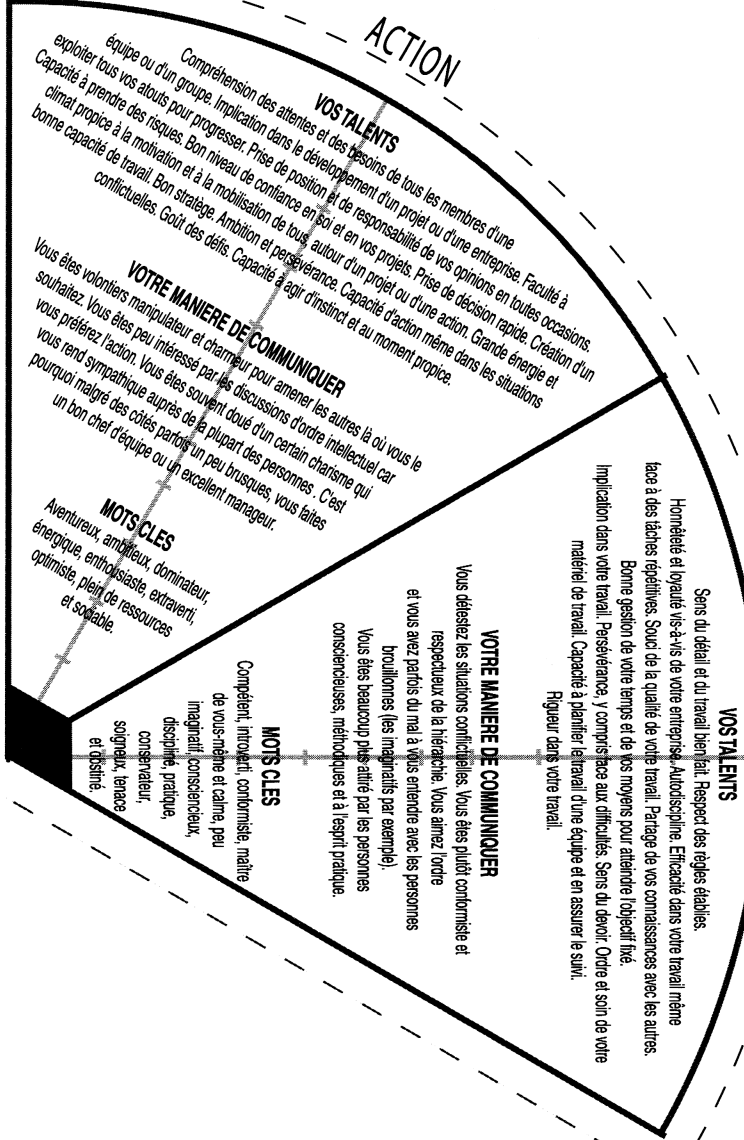
VOTRE MANIERE DE COMMUNIQUER

N'êtes pas toujours facile à comprendre car vous passez, avec une facilité déconcertante, d'une idée à une autre. Vous entretenez des rapports affectifs et passionnels avec les autres et vous privilégiez le "savoir être" sur le "savoir faire". Vous êtes très généreux, toujours prêt à tendre la main. Il vous arrive de ne pas être d'accord avec des personnes plus "roides" (réfléchies, techniques ou encore méthodiques.)

MOTS CLES

Désordonné, émotif, sensible, impulsif, expressif, indépendant et non-conformiste, original, idéaliste, intuitif mais ayant peu d'esprit pratique.

METHODE



T comme technicité

Principales caractéristiques

Les personnes à dominante technicité ont une préférence marquée pour les activités ancrées dans la réalité et elles manifestent de l'intérêt pour la manipulation d'objets, d'outils ou de machines, parfois au détriment des rapports humains, pour lesquels elles se déclarent souvent « incompetentes ». Plusieurs études ont ainsi montré que ces personnes avaient souvent une véritable aversion pour les activités de types pédagogique (apprendre aux autres) ou thérapeutique (soigner des malades). De même, en dehors d'aspects pratiques ou techniques, elles sont peu intéressées par les échanges sociaux au travail. Elles préfèrent l'action à la discussion.

Ce sont des personnes qui n'aiment pas parler d'elles, qui sont peu intuitives et peu perspicaces mais qui sont considérées par les autres comme « authentiques » et sincères.

Que ce soit pendant leur formation, ou plus tard dans le travail, elles sont pragmatiques et aiment les résultats tangibles. C'est peut-être pourquoi d'ailleurs, elles ne sont pas insensibles aux récompenses. La juste rémunération de leur travail est, pour elles, un point extrêmement important.

Les personnes à dominante technicité aiment avoir une certaine liberté de manœuvre. Elles sont ambitieuses et sont des adeptes du « self control ».

Principales compétences

Elles ont le souci du travail bien fait et le sens du détail. Elles respectent les règles de sécurité et elles ont un grand sens pratique. Elles prennent soin du matériel utilisé.

Elles savent gérer leur temps et travailler de manière autonome et sont persévérantes. Elles recherchent l'efficacité dans leur organisation de travail, insistent sur les résultats à atteindre et savent partager leurs expériences et leurs connaissances avec les autres.

Elles préfèrent les solutions concrètes et pratiques plutôt que les raisonnements théoriques ou les stratégies faisant trop appel à l'imagination.

Points faibles

Bien connaître ses points faibles est un bon moyen de pouvoir y apporter des solutions. Les informations qui vous sont données ici sont d'ailleurs destinées à vous aider à mieux comprendre les efforts que vous pouvez faire, voire les formations complémentaires que vous pourrez suivre.

Les personnes à dominante technicité ont deux difficultés majeures : les rapports humains et leur peu d'intérêt pour la nouveauté qui peut les conduire, dans un monde professionnel où les technologies évoluent tous les jours, à être dépassées.

C'est pourquoi il leur faudra faire un effort particulier dans le domaine de la communication interpersonnelle et dans le management d'équipe. C'est d'autant plus important pour elles que ce sont des personnes ambitieuses et cela leur sera nécessaire pour évoluer professionnellement. Dans le même ordre d'idée, on ne peut que les inciter à mieux savoir se mettre en valeur car c'est également un de leurs points faibles.

Enfin, elles ne trouveront que des bénéfices à développer leur créativité et leur réflexion, notamment dans leur domaine professionnel. Cela peut passer par la lecture de revues ou de livres spécialisés, par la confrontation de points de vue avec des personnes à dominante action ou encore par des formations complémentaires.

Types d'environnements conseillés

Les environnements qui réunissent une majorité de personnes à dominante technicité sont orientés vers la réalisation concrète. Ils sont souvent de taille restreinte ou constituent des départements homogènes d'un plus grand ensemble. Par exemple, il peut s'agir d'un IUT proposant des filières techniques, d'une PME industrielle ou du département maintenance bureautique d'une grande entreprise. Dans tous les cas, il s'agit de milieux professionnels ou de formations assez refermés sur eux-mêmes. Ces environnements ne sont pas trop hiérarchisés et offrent la possibilité de travailler de manière « libre » et autonome, même si une définition précise des objectifs à atteindre est clairement établie et acceptée de tous. La hiérarchie s'établit beaucoup plus en fonction de l'ancienneté et des compétences techniques des uns et des autres, que par des décisions venues d'en haut.

Au niveau de la formation, l'équipe pédagogique est orientée vers un enseignement concret et dans des établissements réunissant un nombre pas trop important d'élèves.

Paroles de personnes ayant le même profil

« J'ai besoin d'être en forme pour donner le meilleur de moi-même et je me couche souvent de bonne heure. »

« Je prends mon travail très à cœur. Au début de ma formation, j'avais constamment besoin de bien faire, d'être apprécié par mes profs. C'était une pression incroyable. En troisième année, je me sens plus sûr de moi et j'ai l'impression de bien maîtriser les techniques. Parfois je me demande si ce sera aussi simple dans le monde du travail. Si je n'aurais pas besoin de réapprendre en fonction du lieu où je tomberai. »

« Souvent ce sont les discussions qui nous font perdre du temps. »

« Cette formation en apprentissage, ça a été un vrai régal pour moi. Il y avait un vieux compagnon qui m'a transmis un tas de ses "trucs" pour réaliser les choses plus facilement. C'est là qu'on s'aperçoit que l'astuce est souvent mille fois plus efficace que les grands raisonnements qu'on nous tient à l'école. »

Association avec d'autres dominantes d'intérêts

Rares sont ceux qui ne se rattachent qu'à une seule dominante d'intérêts. Voici les « alliances » fréquentes pour les personnes à dominante technicité.

Technicité et réflexion

Il s'agit de personnes ayant une nette attirance pour les problèmes concrets et qui cherchent des résultats tangibles dans leur travail. Elles préfèrent les objectifs pratiques à ceux qui sont fixés sur le long terme et elles sont moyennement intéressées par le travail en équipe. Elles apprennent plus facilement en accumulant les expériences que dans le cadre de formations plus académiques.

Technicité et imagination

Ces personnes peuvent exercer, généralement en solitaire, des activités que personne d'autre ne fait comme, par exemple, l'artisanat d'art, la réalisation de prothèses ou encore la restauration d'œuvres d'art. Elles peuvent également se révéler douées pour la conception ou le design de produits industriels ou encore pour la réalisation de modèles et maquettes. Enfin, si elles sont entrepreneurantes, elles peuvent gérer un magasin de bricolage ou de jouets.

Technicité et coopération

Plusieurs études ont montré que ces personnes étaient beaucoup plus représentées chez les femmes que chez les hommes. Ce sont des personnes qui ont généralement besoin de créer leur propre « niche » au sein d'une entreprise ou d'une organisation et qui préfèrent communiquer en montrant plutôt qu'en parlant. Coach de sportifs, technicien médical ou encore professeur d'EPS sont les professions où on les rencontre le plus.

Technicité et action

Ce sont des personnes orientées vers l'action concrète. Elles peuvent diriger des équipes mais leur préférence va vers des groupes de gens exerçant des tâches manuelles. Elles aiment définir des objectifs simples et s'y tenir avec le minimum de réunions ou de discussions intermédiaires. Elles préfèrent d'ailleurs travailler seules en s'installant, par exemple, à leur compte pour gérer un magasin, un garage ou une entreprise personnelle de réparation.

Technicité et méthode

Ce sont des personnes particulièrement stables et à l'esprit pratique. Elles ont besoin d'avoir des objectifs clairs et bien définis et d'un minimum de discussion et d'interaction avec les autres. Elles aiment planifier leur journée de travail avec le moins d'imprévus et d'interruptions. Les « petits nouveaux » ont besoin de faire leurs preuves avant de pouvoir être acceptés par ce type de personnalités qui adore consacrer leur temps libre à des activités de plein air.

Les étapes de vie professionnelle

De 23 à 27 ans

Elles ont tendance à se conformer aux attentes du monde du travail. L'alternance emploi-formation (apprentissage, contrat de qualification...) est pour elles une voie intéressante, d'autant qu'elles accordent beaucoup d'importance à l'opinion des « anciens ».

Les différentes formations de préparation à l'emploi (Afiij, Anpe, Apec, Maisons pour l'emploi...) peuvent également être de nature à les rassurer et les aider à vivre cette période un peu difficile pour elles.

De 28 à 32 ans

Elles sont à la recherche d'un « chemin prometteur ». Elles souhaitent se réorienter vers une activité dans laquelle elles pourront donner leur pleine mesure. Elles n'hésitent pas à se perfectionner, y compris en cours du soir ou par correspondance. Des organismes comme le Cnam (Centre national des arts et métiers) sont particulièrement bien adaptés à leurs attentes.

De 33 à 37 ans

Elles prennent conscience que, pour voir leurs compétences reconnues, il est nécessaire d'apprendre à gérer un budget, une équipe... Elles intensifient leurs efforts en adoptant un rythme de travail souvent très soutenu.

C'est souvent le moment, pour les ingénieurs et les cadres techniques, d'une formation à la gestion comme un MBA.

De 38 à 42 ans

Le moment est venu pour elles de se « poser ». Leurs besoins de formation concernent désormais leurs compétences de base, pour éviter d'être dépassées. L'autoformation suffit parfois.

De 43 à 47 ans

Elles se sentent au sommet de leurs compétences techniques. Si elles sont confrontées à un licenciement, elles ont tout intérêt à opter pour une formation qualifiante, voire l'obtention d'un diplôme élevé pour mettre en adéquation expérience acquise et niveau de formation.

De 48 à 52 ans et plus

Plus confiantes dans leurs compétences, elles s'informent activement sur les évolutions de leur secteur d'activité, tout en donnant une place plus importante à leur vie personnelle.

R comme réflexion

Principales caractéristiques

Les personnes à dominante réflexion aiment comprendre. Elles se caractérisent par leur goût pour la recherche, sous toutes ses formes et dans tous les domaines. Leurs préférences vont vers des activités, de formation ou de travail, permettant d'étudier les divers phénomènes physiques, culturels, sociaux ou biologiques. Elles sont d'ailleurs souvent douées pour les mathématiques et les sciences. A l'inverse, par exemple, des personnes à forte dominante technique, elles n'aiment pas les problèmes dont les solutions sont purement techniques ou pratiques. Elles leur préfèrent les défis compliqués et faisant appel à la créativité et au raisonnement plus qu'aux règles bien établies. Leur attirance pour l'abstrait les rend souvent rétives aux aspects administratifs ou hiérarchiques et elles aiment l'indépendance dans le travail. Mais tout cela ne les empêche pas d'être méthodiques et précises.

Principales compétences

Les personnes à dominante réflexion tiennent compte de tous les aspects d'une situation avant de prendre une décision et savent partager les responsabilités dans le cadre d'un projet collectif. Elles sont capables de mettre en place un plan d'action et ont le sens de l'anticipation. Elles ont un esprit scientifique et sont très créatives. Elles n'hésitent pas à se spécialiser dans des domaines pointus

avec l'espoir de trouver de nouvelles applications ou solutions à des problèmes non encore résolus. De manière générale, elles cherchent, en permanence, à étendre le champ de leurs connaissances, expériences ou techniques acquises, et elles ont parfois du mal à faire la part entre leur vie professionnelle (ou leur formation) et leur vie familiale. Elles apparaissent parfois comme asociales. Elles savent gérer les priorités, donner une image de crédibilité et de compétence, et elles possèdent un grand sens de l'observation. Elles savent rédiger un projet de manière claire et précise et font preuve d'un grand sens critique.

Points faibles

Bien connaître ses points faibles est un bon moyen de pouvoir y apporter des solutions. Les informations qui vous sont données ici sont d'ailleurs destinées à vous aider à mieux comprendre les efforts que vous pouvez faire, voire les informations complémentaires que vous pourrez suivre.

Les personnes à dominante réflexion ont pour principale difficulté leur attirance pour la théorie plus que pour la réalisation pratique. Dans un environnement qui ne leur laisse pas suffisamment développer ce côté d'elles-mêmes, elles peuvent même passer pour inefficaces et incapables de prendre des décisions concrètes. C'est pourquoi il est important pour elles d'apprendre à savoir, d'une part, vendre leurs idées, y compris à des gens moins « intellectuels » qu'elles, et mieux prendre en compte l'aspect pratique d'un projet. Il leur faudra faire un effort particulier pour apprendre à être plus concrètes dans leur façon de vendre une idée ainsi qu'à être plus rapides dans la prise de décision.

On peut d'ailleurs noter que les fameux MBA (*Master of Business Administration*) s'adressent en priorité à des scientifiques souhaitant mieux comprendre le management d'équipe et de projet. Les personnes à dominante réflexion aimant particulièrement se former et apprendre, nous ne saurions trop leur conseiller de multiplier les formations complémentaires, que ce soit dans le cadre de la formation initiale ou dans celui des dispositifs de formation continue pour les salariés.

Types d'environnement conseillés

Les environnements réunissant une majorité de personnes à dominante réflexion sont le plus souvent des lieux, de travail ou de formation, qui encouragent la réflexion et l'observation. Ils favorisent la recherche de solutions originales et mettent les personnes en situation d'apprentissage permanent.

Les équipes, pédagogiques ou de travail, sont souvent composées d'experts et de spécialistes, qui proposent un enseignement orienté vers la réflexion de bon niveau.

Paroles de personnes ayant le même profil

« Le plus important pour moi, c'est qu'il y ait en permanence quelque chose de nouveau dans le travail, quelque chose que je ne connais pas encore. »

« Tout évolue en permanence, c'est ça qui me permet d'apprendre tout le temps. J'adore. »

« Plus on connaît de choses, plus on connaît de façons de faire, et plus on a envie d'en connaître d'autres. Ça empêche de tomber dans la routine. »

« Mon copain a parfois du mal à comprendre pourquoi je passe autant de temps à lire des bouquins sur des sujets de boulot. Lui, une fois rentré à la maison, c'est le black out. Parfois on ne se comprend plus du tout. »

« Je ne m'occupe pas de ce que les autres disent sur ma manière de travailler. Le plus important pour moi, c'est de comprendre comment je fais mon travail. »

Association avec d'autres dominantes d'intérêts

Rares sont ceux qui ne se rattachent qu'à une seule dominante d'intérêts. Voici les « alliances » fréquentes pour les personnes à dominante réflexion.

Réflexion et imagination

Ce sont des personnes vite mal à l'aise dans des environnements trop conformistes. Elles sont, en effet, très créatives et ont besoin d'une certaine marge de manœuvre pour évoluer. Même si elles peuvent facilement se trouver intimidées par des personnes au caractère plus agressif, elles ont besoin d'elles pour arriver à vendre leurs idées. Bien comprises, elles peuvent faire le bonheur d'un service publicité, communication ou marketing et, de manière générale, de toute entreprise ayant besoin d'établir des stratégies à long terme.

Réflexion et coopération

Ce sont des personnes optimistes et positives qui sont plus intéressées par les comportements humains que par les théories ou les idées. Elles recherchent le meilleur pour tous et n'aiment guère la compétition. Elles sont particulièrement appréciées dans des environnements liés au développement des nouvelles technologies ou aux activités de conseil (services aux entreprises, formation...).

Réflexion et action

Assez rares, ces personnes allient la réflexion et l'action. Elles sont très appréciées dans les domaines de la recherche appliquée, du marketing ou encore du développement de nouveaux produits et services. Elles sont plus à l'aise dans des environnements ni trop grands ni trop structurés.

Réflexion et méthode

Ce sont des personnes qui ont particulièrement besoin de se voir reconnues dans

leur domaine de spécialité. Elles sont très douées pour les prévisions et les études statistiques et sont donc très appréciées dans les domaines de l'assurance, du calcul de risque (bourse, commerce international, services financiers...), de la banque et, de manière générale, de la finance. Mais elles font aussi, par exemple, d'excellent « *yield manager* », ces spécialistes de la gestion des stocks et des flux dans le secteur du tourisme ou du transport (hôtellerie, transport aérien...). Enfin, ce sont des personnes qui préfèrent se focaliser sur une tâche ou un projet précis.

Réflexion et technicité

Ce sont des personnes qui aiment travailler dans le développement de nouveaux produits. Elles ont un grand respect pour toutes les formes d'enseignement et aiment être au contact de spécialistes et de professionnels de leur secteur. Elles sont très appréciées dans les cabinets d'ingénierie industrielle, dans la recherche appliquée, dans la conception et le design industriel, ou encore dans le secteur médical (radiologie, kinésithérapie...).

Les étapes de vie professionnelle

De 23 à 27 ans

C'est pour elles l'époque de la multiplication des expériences et elles vivent leur insertion professionnelle comme une véritable « création » et un perfectionnement permanent. Elles sont très friandes d'informations sur leur secteur professionnel, elles dévorent la presse spécialisée et ne manquent aucun salon professionnel.

Elles s'intéressent également beaucoup au mode d'organisation de leur entreprise et de son secteur d'activité.

De 28 à 32 ans

Elles s'ennuient dans leur travail et envisagent des changements. Leur besoin d'apprendre des choses nouvelles peut les conduire à suivre des formations spécialisées, dans leur domaine de compétence ou dans des domaines proches et complémentaires. Elles peuvent aussi souhaiter jouer la mobilité professionnelle pour renouveler leur motivation au travail. C'est l'époque où les techniciens supérieurs visent un diplôme d'ingénieur par la formation continue.

De 33 à 37 ans

Elles cherchent à accumuler les compétences pour faire avancer leur carrière et ont le sentiment que les choses évoluent de manière significative, tant sur le plan professionnel que familial. Elles ont tendance à conjuguer le verbe vouloir au conditionnel et le verbe compter à l'imparfait. Elles naviguent entre impatience et réalisme.

Pour les ingénieurs, le moment est souvent venu de suivre une formation en gestion et/ou management, comme par exemple un MBA.

De 38 à 42 ans

Elles s'appuient désormais sur leurs expériences passées pour envisager l'avenir avec optimisme. Elles se lancent à corps perdu dans la formation, car elles ont conscience que cesser d'apprendre, c'est prendre le risque de perdre leur motivation au travail et leurs possibilités d'évolution.

De 43 à 47 ans

Elles se sentent au sommet de leurs compétences, même si elles n'ont pas renoncé à « l'apprentissage permanent » dont elles découvrent qu'il est leur vrai moteur. Elles ne détestent pas travailler avec des gens plus jeunes et aiment se mesurer à leur talent. C'est à cet âge que les métiers de consultants peuvent être pour elles à la base d'un nouveau départ.

De 48 à 52 ans et plus

Leurs compétences sont de plus en plus reconnues et on fait appel à elles pour rédiger des textes dans des revues spécialisées, pour participer à des colloques ou pour réaliser des formations. Elles se sentent un peu comme des vieux sages.

I comme imagination

Principales caractéristiques

Les personnes à dominante imagination préfèrent les activités libres, ambiguës et non systématiques. Elles se perçoivent elles-mêmes comme étant non-conformistes, ouvertes, expressives, introspectives. Elles ont de vraies qualités pour tout ce qui est de nature artistique et, plus généralement, tout ce qui fait appel au « feeling » et à l'émotion. Elles détestent par-dessus tout les activités répétitives comme, par exemple, les activités d'ordre administratif. C'est pourquoi elles sont particulièrement attirées par les activités, travail, formation ou loisirs leur permettant de s'exprimer et de manifester leurs valeurs esthétiques. Les conditions matérielles et financières ne sont pas le plus important pour elles et elles peuvent faire preuve de beaucoup de courage dans la poursuite de leur but.

A noter : l'imaginatif est quelqu'un qui met souvent du temps avant de « se trouver », sauf si, bien sûr, il a une vocation ancienne (musique, arts graphiques...). C'est un phénomène qui est donc à prendre en compte, l'artiste se frottant à la vie peut-être plus que les autres. Ce sont souvent les expériences vécues qui lui permettent de se construire un chemin.

Principales compétences

Les personnes à dominante imagination savent faire preuve d'une grande créativité et sont capables de prendre leurs distances par rapport à l'avis partagé par tous. Elles dépassent, le plus souvent, les évidences pour apporter de nouvelles manières de s'y prendre et des idées inédites.

Elles sont capables de prendre des risques et font preuve d'intuition et de flair. Elles se lancent avec enthousiasme dans de nouvelles activités et savent prendre des initiatives sans qu'on leur demande. Dans des environnements adéquats, elles suscitent des projets qui stimulent l'imagination et peuvent faire des entorses aux règles admises. Les personnes à dominante imagination peuvent entraîner les autres grâce à leur facilité à se passionner. Elles ont toutefois un tempérament inquiet et peuvent dérouter par leur capacité à tout remettre en cause lorsqu'elles ont l'impression que les résultats ne seront pas à la hauteur de leurs ambitions de départ.

Points faibles

Bien connaître ses points faibles est un bon moyen de pouvoir y apporter des solutions. Les informations qui vous sont données ici sont d'ailleurs destinées à vous aider à mieux comprendre les efforts que vous pouvez faire, voire les formations complémentaires que vous pourrez suivre.

Les personnes à dominante imagination possèdent en quelque sorte le défaut de leur qualité : leur grande capacité à travailler dans les situations les plus ambiguës ne les rend pas toujours très aptes à présenter leurs projets et leurs idées de façon claire et concrète, ainsi qu'à prendre en compte les objections qui pourraient leur être formulées. Elles ont, par ailleurs, parfois bien des difficultés à s'intégrer à une équipe, tant elles ont besoin de reconnaissance personnelle ; elles ont donc souvent tendance à faire cavalier seul.

Elles auront donc des efforts à fournir pour être mieux organisées et savoir présenter leurs idées ou créations de manière logique et concise afin de mieux se faire comprendre de leurs collègues ou de leurs supérieurs hiérarchiques, surtout si ceux-ci n'ont pas de dominante imagination. Elles auront également intérêt à développer leur tact et leur sens de la diplomatie dans leurs rapports avec les autres.

Types d'environnement conseillés

Les environnements réunissant, en majorité, des personnes à dominante imagination laissent une part importante à l'improvisation et à la créativité et offrent la possibilité à chacun de s'exprimer. Ce sont des environnements peu structurés

où la « discussion » est permanente. Les personnes à dominante imagination ne craignent d'ailleurs pas les conflits et se réconcilient souvent aussi vite qu'elles se sont emportées pour défendre leurs idées.

Ces environnements peuvent être directement liés aux arts (peinture, sculpture, musique, infographie...) mais les personnes à dominante imagination, si elles sont souvent douées pour le dessin ou la musique, ont un champ d'action beaucoup plus vaste. Tout environnement donnant une part importante à l'imaginaire peut leur convenir : publicité, marketing, presse-édition, organisation d'événements, nouvelles technologies de communication (conception, vente, conseil ou encore formation...). Ce qui importe à la personne de type imagination c'est d'avoir le sentiment d'apporter quelque chose de personnel et de nouveau.

A déconseiller : tous les environnements trop fortement hiérarchisés et proposant des tâches répétitives.

Paroles de personnes ayant le même profil

« Le plus dur pour moi c'est de savoir que je peux réellement créer des trucs intéressants mais de n'avoir aucune expérience pour le prouver à un employeur. Je pense qu'un technicien, par exemple, a moins de besoin de prouver sa valeur qu'un créatif. »

« Le travail libre c'est de pouvoir laisser libre cours à son imagination, à son initiative. C'est vraiment mon rêve : avoir une liberté totale sur mon travail ; n'être jugé que sur les résultats. »

« Je ne comprends pas du tout mon patron. Ni sa façon de faire ni même sa façon d'être. Comment voulez-vous que ça marche dans ces conditions ? »

Association avec d'autres dominantes d'intérêts

Rares sont ceux qui ne se rattachent qu'à une seule dominante d'intérêts. Voici les « alliances » fréquentes pour les personnes à dominante imagination.

Imagination et coopération

Plus représentées chez les femmes que chez les hommes, ces personnes aiment utiliser leurs intuitions et leurs émotions pour apporter de l'aide aux autres. Elles sont peu motivées par l'argent et regardent souvent d'un œil soupçonneux les activités à caractère commercial. Elles peuvent travailler dans des secteurs comme l'édition, l'humanitaire, ou dans des professions liées à la psychologie ou à l'aide sociale aux plus défavorisés. Proches de la dominante réflexion, elles font également de très bons journalistes.

Imagination et action

Ce sont des personnes expressives et indépendantes, qui aiment les environnements où l'on peut agir sans trop de contraintes financières ou de délais. Elles

préfèrent d'ailleurs travailler seules et recherchent plus la performance individuelle que le travail d'équipe.

Imagination et méthode

Ce sont des personnes plutôt rares (moins de 0,1 % de la population d'après des études américaines), les deux dominantes étant plutôt antinomiques. Il est par contre fréquent de trouver cette association en sous-dominante. Par exemple une personne à dominante coopération forte et qui arrive à égalité sur les deux pôles imagination et méthode. Ce sont alors des personnes qui savent utiliser leur imagination pour mettre au point, par exemple, des méthodes de travail plus efficaces.

Imagination et technicité

Ce sont des personnes qui aiment créer de leurs mains et, de manière générale, qui préfèrent les activités créatives en rapport avec les objets, les outils, les animaux. Elles préfèrent généralement travailler en free lance et ont des difficultés à travailler en équipe. Elles sont particulièrement appréciées dans le secteur de l'artisanat d'art ou les arts appliqués : poterie, gravure sur verre, lithographie et estampes...

Imagination et réflexion

Plus représentées chez les femmes que chez les hommes, ces personnes sont doublement créatives. A l'imagination elles allient l'intellectualisme et font de bons critiques d'art ou de bons artistes « conceptuels ». Elles sont également appréciées dans le design de produits de luxe ou technologiques, ainsi que dans la presse et l'édition.

Les étapes de vie professionnelle

De 23 à 27 ans

Le « savoir-être » leur apparaît comme plus important que les simples compétences techniques. Elles se sentent souvent en décalage avec le monde professionnel : comment prouver leur talent alors qu'elles ne peuvent encore justifier d'aucune ou de peu d'expériences ?

Les périodes de découragement alternent avec les périodes d'enthousiasme, et leurs relations avec les autres ne sont pas toujours simples.

Elles changent fréquemment d'emploi. Si elles n'ont pas de compétences techniques particulières, elles ont tendance à se « chercher », éventuellement par la formation (poursuites d'études, stages de formation, alternance emploi-formation).

De 28 à 32 ans

Elles sont très critiques (« *On ne peut vraiment rien faire de neuf dans cette boîte* ») ou totalement indifférentes aux contraintes de l'entreprise qui les emploie. C'est souvent l'époque où elles se tournent vers la formation, soit pour actualiser leurs connaissances, soit pour entreprendre une reconversion vers un secteur où elles pourront plus facilement, leur semble-t-il, exprimer leur créativité et se servir de leur capacité d'imagination.

De 33 à 37 ans

Elles hésitent encore : « Qu'est-ce que je veux vraiment... qui suis-je... quel pourrait être mon vrai rôle dans la société qui m'emploie... ou ailleurs ? ». C'est à cet âge que certaines personnes décident de s'installer à leur compte (pour l'indépendance) ou repartent vers une formation (stage Afpa, par exemple).

De 38 à 42 ans

Leur jeunesse les poursuit. Elles font passer la satisfaction dans le travail avant les avantages socio-économiques. Si elles ont la chance d'avoir un emploi qui leur permet d'être créatives, elles ont bien du mal à faire la différence entre temps de travail et vie personnelle. L'autonomie d'action est ce qu'elles recherchent par dessus tout.

De 43 à 47 ans

Elles deviennent plus réalistes et acceptent de faire la part entre l'économie et leur besoin d'inventer. Elles sont moins retorses qu'auparavant et acceptent plus facilement de côtoyer des gens qui peuvent les aider à avancer. Elles prennent conscience de leurs carences, en matière d'organisation notamment.

De 48 à 52 ans et plus

Elles acceptent pleinement leur spécificité et ont parfois tendance à jouer les Pygmalions auprès de jeunes ayant le même type de personnalité vocationnelle qu'elles. Certaines d'entre elles deviennent formateurs.

C comme coopération

Principales caractéristiques

Les préférences des personnes à dominante coopération vont aux activités spécialisées dans l'assistance à autrui : informer et communiquer, enseigner ou former, développer, guérir, animer. Ces personnes se préoccupent, en effet, du sort des autres et sont très humaines. En cas de conflit dans un groupe, elles préfèrent régler les problèmes par la discussion et privilégient, de manière générale,

l'amélioration des rapports entre individus. Elles ont une forte tendance à voir le meilleur chez les autres et sont très attentives à ce que l'on pense d'elles. Elles ont souvent un grand besoin de se sentir « acceptées » et elles ont tendance à se décourager si elles se sentent rejetées.

A l'inverse des personnes à dominante technicité, par exemple, elles détestent les activités à caractère systématique et ordonné comportant l'utilisation de matériaux, d'outils, de machines ou d'objets. De même, elles se sentent peu attirées par les discussions d'ordre intellectuel ou théorique et aiment l'action concrète et le consensus.

Principales compétences

Dans un groupe, la personne à dominante coopération est un soutien pour les autres et elle inspire confiance. Elle favorise ainsi, le plus souvent, une atmosphère de travail qui stimule l'esprit d'équipe et de coopération.

Elle a du tact, sait faire preuve de diplomatie dans toutes les situations et elle est capable de garder pour elle des informations confidentielles. Lorsqu'elle est amenée à diriger une équipe, elle n'hésite jamais à être solidaire de ses subordonnés et à les défendre si besoin est.

Elle sait s'adapter aux situations nouvelles et elle est capable de donner les bonnes informations aux bonnes personnes. Elle sait mobiliser les individus autour d'un projet commun, en respectant la manière d'être et de penser de chacun. Elle travaille néanmoins d'autant mieux que d'autres personnes partageant la même façon de voir la vie collaborent avec elle. La personne à dominante coopération est très sensible à l'ambiance de travail et peut assez rapidement se décourager dans un milieu trop fermé et insuffisamment chaleureux à son gré.

Elle est particulièrement douée pour les activités d'enseignement et de formation. C'est le plus souvent une personne très stable et elle déteste d'ailleurs l'aventure et les débats trop intellectuels.

Points faibles

Bien connaître ses points faibles est un bon moyen de pouvoir y apporter des solutions. Les informations qui vous sont données ici sont d'ailleurs destinées à vous aider à mieux comprendre les efforts que vous pouvez faire, voire les formations complémentaires que vous pourrez suivre.

Les personnes à dominante coopération peuvent se laisser entraîner par leur tempérament de « messenger de la paix » et éprouver parfois quelques difficultés à imposer un point de vue personnel trop marqué, par crainte de blesser la

susceptibilité des autres. Il leur faut donc faire un effort particulier pour apprendre à être ferme dans leur décision et ne pas donner raison « au dernier qui a parlé », évitant ainsi de se laisser trop facilement influencer.

Si elles sont amenées à diriger un budget et des équipes, elles auront également tout intérêt à prendre quelques cours de gestion car elles éprouvent souvent des difficultés dans la tenue des comptes et des budgets impartis.

Types d'environnements conseillés

Les environnements réunissant une majorité de personnes à dominante coopération sont, en priorité, ceux qui favorisent le travail en équipe et permettent d'être en relation avec un nombre diversifié de personnes. Il s'agit d'environnements où règne un certain consensus. En effet, si la personne à dominante coopération sait particulièrement bien régler les conflits, elle ne les recherche pas et peut se trouver vite stressée dans les environnements ne fonctionnant que sur le mode du conflit.

Il peut soit s'agir d'un environnement homogène (centre d'action sociale par exemple), soit d'une unité au milieu d'un ensemble plus vaste (direction des ressources humaines...).

Paroles de personnes ayant le même profil

« Il est très rare que je ne m'entende pas avec quelqu'un. C'est peut-être parce que je ne cherche jamais à juger, je préfère essayer de comprendre. Ça a toujours été comme ça. »

« Le problème, dans un groupe, c'est que tout le monde ne t'apprécie pas forcément. Parfois ça m'amène à manquer de confiance en moi. »

« Au bureau c'est chacun pour soi. Les seuls échanges se font sur des questions de boulot. A la longue c'est vraiment pénible. Pour moi, une ambiance de travail agréable, c'est ce qui permet de donner le meilleur de soi-même. »

Association avec d'autres dominantes d'intérêts

Rares sont ceux qui ne se rattachent qu'à une seule dominante d'intérêts. Voici les « alliances » fréquentes pour les personnes à dominante coopération.

Coopération et action

Ce sont des personnes qui aiment « manager » une équipe ou diriger leur propre entreprise. Elles sont particulièrement à l'aise dans les relations humaines et savent tout à la fois se « vendre » elles-mêmes et vendre les services ou produits d'une entreprise. Elles sont très appréciées dans les organisations humanitaires ou encore dans le tourisme et les loisirs, car elles aiment aider les autres en leur indiquant les voies à suivre ou en leur proposant des activités qui leur correspondent. Elles ne sont pas très portées sur les situations de compétition ou conflictuelles.

Coopération et méthode

Ce sont des personnes qui aiment le travail d'équipe lorsque les objectifs sont clairement définis. C'est certainement pourquoi elles préfèrent les grandes entreprises ou organisations aux petites structures. Elles sont très appréciées dans les domaines de la communication interne, de la formation aux techniques administratives ou encore dans les agences bancaires. Elles adorent travailler avec ou pour autrui, et se voir confier des tâches qui demandent de la précision et des règles du jeu claires et précises. C'est pourquoi elles sont également recherchées dans les organismes sociaux et dans tout le domaine parajudiciaire (administration pénitentiaire, application des peines, contrôle judiciaire, police...). Avec une dominante technicité dans leur profil, elles font d'excellents vendeurs de produits techniques, notamment pour les entreprises, ou encore de très bons deviseurs (chargés d'établir l'estimation du prix d'un travail) dans le bâtiment, le transport routier ou encore l'industrie graphique et l'imprimerie.

Coopération et technicité

Ce sont des personnes qui préfèrent travailler dans le domaine de l'organisation ou dans les activités sportives. Elles aiment particulièrement aider ou former les autres, par exemple. Elles sont particulièrement appréciées pour encadrer des équipes d'ouvriers dans l'industrie, ou des groupes de jeunes dans le cadre des loisirs. Elles font, par exemple, d'excellents responsables de centres de loisirs (scoutisme, colonies de vacances, camps d'ados...).

Coopération et réflexion

Ce sont des personnes qui sont plus intéressées par le comportement des gens que par les idées et les théories. C'est pourquoi elles préfèrent la discussion en petit groupe aux grandes réunions pour trouver des solutions aux problèmes. Ce sont généralement des personnes positives et optimistes qui veulent le meilleur pour chacun. Elles sont particulièrement appréciées dans les domaines de la sociologie, du consulting en ressources humaines, ou encore dans l'enseignement ou l'aide au développement personnel.

Coopération et imagination

Plus représentées chez les femmes que chez les hommes, ces personnes aiment utiliser leurs intuitions et leurs émotions pour apporter de l'aide aux autres. Elles sont peu motivées par l'argent et regardent souvent d'un œil soupçonneux les activités à caractère commercial. Elles souhaitent souvent que le monde change et aiment réunir des groupes de gens pour faire avancer leurs idées. Elles peuvent travailler dans des secteurs comme l'édition, l'humanitaire, dans des professions liées à la psychologie, l'aide sociale aux plus défavorisés ou le conseil aux personnes (recherche d'emploi, problèmes de couple, relations parents-enfants...). Proches de la dominante réflexion, elles font également de très bons journalistes.

Les étapes de vie professionnelle

De 23 à 27 ans

Les personnes à dominante coopération recherchent un climat de travail harmonieux et donnent plus d'importance aux relations humaines qu'aux compétences techniques. Si les contacts avec leurs collègues de travail ou la direction sont trop rares, elles n'hésitent pas à changer d'emploi.

De 28 à 32 ans

Pour améliorer encore leurs compétences en matière de communication ou pour trouver un secteur d'emploi plus propice, elles se lancent dans la formation complémentaire. Suivant les cas elles choisissent une formation longue (Léo Lagrange, CEMEA, Afp...) ou, au contraire, une suite de formations courtes.

De 33 à 37 ans

Elles ressentent une certaine impatience et il leur semble parfois que le temps passe trop vite pour leur permettre de réaliser leurs objectifs. D'autant plus qu'elles sont convaincues que plus elles pourront monter dans l'échelle sociale et plus elles seront utiles aux autres. Cela les amène parfois à fonctionner par défi. Elles estiment de plus en plus « rentable » le temps qu'elles consacrent à écouter les autres.

De 38 à 42 ans

Elles sont de plus en plus confiantes dans leurs capacités et elles prennent conscience que meilleures sont leurs relations avec les autres, plus elles se sentent motivées. Elles apprécient de plus en plus une activité de formateur. Elles attachent parallèlement une importance grandissante à la famille et aux amis.

De 43 à 47 ans

Elles vivent une transition en prenant pleinement conscience que ce qui les a toujours fait progresser dans leur vie professionnelle tient plus au collectif qu'à l'individuel. Dans le même temps, elles estiment souvent que leur sens des relations humaines n'est pas assez pris en compte par la structure dans laquelle elles travaillent. Ce faisant elles se retrouvent à la croisée de plusieurs possibilités : soit se désengager, en travaillant moins et en consacrant plus de temps aux activités extérieures, soit, au contraire, mettre plus en valeur leurs actions en leur donnant un caractère visible et explicite. C'est à cet âge qu'elles se lancent parfois dans de grands projets de réforme impliquant un grand nombre de gens.

De 48 à 52 ans et plus

Toujours fortement motivées par les relations humaines, elles sont néanmoins plus réalistes dans les situations de travail, et leur besoin de changer le monde est moins grand. C'est à cet âge, par exemple, que certains professionnels des

ressources humaines prennent des responsabilités dans la gestion ou le commercial. D'autres deviennent consultants indépendants.

A comme Action

Principales caractéristiques

Les personnes à dominante action sont particulièrement douées pour entraîner les autres dans leur sillage. Elles s'expriment avec aisance et aiment utiliser cette facilité d'expression pour vendre (y compris leurs propres idées), dominer et influencer. Elles ont des dons certains pour le leadership et la direction d'équipe, et elles éprouvent beaucoup de satisfaction à convertir les autres à leurs opinions. Elles-mêmes se voient populaires, bien qu'un peu agressives et autoritaires.

Les personnes à dominante action stimulent les autres par leur énergie et leur capacité à prendre des risques et des décisions rapides sans tergiversations. Elles sont particulièrement douées pour la direction d'équipe car elles savent déléguer et contrôler les résultats attendus. Elles sont motivées par la compétition et le challenge, et elles sont sensibles à la reconnaissance, au prestige, au statut social et aux avantages matériels. Elles aiment ainsi gagner des récompenses et ne sont, par exemple, pas opposées à un salaire calculé au rendement. En revanche, elles ne sont pas toujours solidaires de leur organisation, surtout lorsqu'elles n'y trouvent pas ou plus leur intérêt.

Les personnes à dominante action ont souvent une aversion pour les activités intellectuelles ou systématiques. De même, la précision dans le travail les ennueie rapidement, ainsi que, de manière générale, les activités d'observation.

Principales compétences

Les personnes à dominante action sont entreprenante, savent prendre position et défendre leurs opinions si nécessaire et elles ont une grande confiance en elles. Elles aiment motiver les autres autour d'une action et sont capables d'enthousiasme et de détermination.

Ambitieuses et persévérantes, les personnes à dominante action ne se laissent pas arrêter par les difficultés. Elles savent agir « à l'instinct » et au moment opportun.

Points faibles

Bien connaître ses points faibles est un bon moyen de pouvoir y apporter des solutions. Les informations qui vous sont données ici sont d'ailleurs destinées à

vous aider à mieux comprendre les efforts que vous pouvez faire, voire les formations complémentaires que vous pourrez suivre.

Les personnes à dominante action peuvent rencontrer deux problèmes majeurs : le stress que peut occasionner le fait de trop travailler, et un certain manque de vision à long terme. L'effort, pour elles, est donc à porter sur l'art des compromis. Il leur faut notamment apprendre à ne pas se lancer tête baissée et à donner une part plus grande à la réflexion. Nous leur conseillons la relecture de la fable du lièvre et de la tortue, « *rien ne sert de courir, il faut partir à point* », ainsi que l'apprentissage d'un certain art de vivre, leur permettant de faire un meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle.

Elles pourront également avec profit se perfectionner dans le domaine de l'art de la négociation, de la gestion prévisionnelle ou encore du management d'équipe si elles souhaitent pouvoir réellement progresser. Elles pourront le faire soit dans le cadre d'une formation complémentaire, soit encore en autoformation, à l'aide des nombreux guides proposés sur ces questions.

Types d'environnements conseillés

Les environnements réunissant en majorité des personnes à dominante action sont fortement concurrentiels. Les résultats personnels y sont le plus souvent privilégiés, au détriment des résultats collectifs. Ces environnements doivent permettre aux individus d'évoluer et de prendre des responsabilités croissantes. Les personnes à dominante action peuvent également diriger des environnements où travaillent des personnes ayant pour dominante l'un des cinq autres types. Elles peuvent, par exemple, diriger une équipe d'administratifs (méthode), de travailleurs sociaux (coopération), de consultants (réflexion), un service après-vente technique (technicité)... Le tandem action et imagination n'est lui non plus pas rare, le premier commercialisant les créations du second (cas typique de l'agent artistique par exemple).

Au niveau des études, la personne à dominante action a besoin d'évoluer dans le concret et elle aura donc tout intérêt à choisir un cursus et un environnement lui permettant, par exemple, d'effectuer des stages en entreprise et de suivre des enseignements orientés vers l'action.

Paroles de personnes ayant le même profil

« Pour moi, le travail, c'est la compétition, et le montant du salaire a une grande importance. »

« Ma plus grande crainte c'est de rester coincé dans un poste, ne plus avoir de perspective d'évolution. Moi, j'ai envie d'aller très loin. Pour cela je travaille deux fois

plus et je n'hésiterai pas, si nécessaire, à changer d'entreprise. »

« En BTS forces de vente, j'ai eu la chance de faire un stage dans le groupe Accor : c'est là que j'ai découvert ma vraie vocation : convaincre les moins convaincus que c'est tel produit qu'il leur faut et pas tel autre. »

Association avec d'autres dominantes d'intérêts

Rares sont ceux qui ne se rattachent qu'à une seule dominante d'intérêts. Voici les « alliances » fréquentes pour les personnes à dominante action.

Action et méthode

Ce sont des personnes qui aiment les résultats tangibles et mesurables, et qui sont orientées vers l'action. Elles sont généralement très douées pour tout ce qui concerne la gestion financière car elles aiment jongler avec les chiffres. Elles ont néanmoins parfois du mal à comprendre les gens qui travaillent avec elles. Elles aiment prendre des décisions et conquérir le pouvoir, et elles sont généralement très appréciées dans le commerce, le marketing ou la direction d'équipe. Ce sont des personnes qui aiment particulièrement la compétition, bien qu'elles sachent parfaitement se faire des relations et les cultiver.

Action et technicité

Ce sont des personnes orientées vers l'action concrète. Elles peuvent diriger des équipes mais leurs préférences vont vers des groupes de gens exerçant des tâches manuelles. Elles aiment définir des objectifs simples et s'y tenir avec le minimum de réunions ou de discussions intermédiaires. Elles préfèrent d'ailleurs travailler seules en s'installant, par exemple, à leur compte pour gérer un magasin, un garage ou une entreprise personnelle de réparation ou encore de bâtiment et travaux publics.

Action et réflexion

Assez rares, ces personnes allient la réflexion à l'action. Elles sont très appréciées dans les domaines de la recherche appliquée, du marketing, ou encore du développement de nouveaux produits et services. Elles sont plus à l'aise dans les environnements de taille modeste aux structures réduites.

Action et imagination

Ce sont des personnes plus représentées chez les hommes que chez les femmes. Elles sont expressives et indépendantes et aiment les environnements où l'on peut agir sans trop de contraintes financières ou de délais. Elles préfèrent d'ailleurs travailler seules et recherchent plus la performance individuelle que le travail d'équipe. Elles aiment vendre des produits artistiques et sont appréciées, par exemple, dans la vente d'espaces publicitaires et dans la presse écrite ou

audiovisuelle. Elles peuvent également se révéler particulièrement efficaces comme agent d'artiste (parce que très complémentaires) ou encore dans la production artistique, dans les relations publiques, la publicité ou la photographie.

Action et coopération

Également plus représentées dans la population masculine que féminine, ce sont des personnes qui aiment « manager » une équipe ou diriger leur propre entreprise. Elles sont particulièrement à l'aise dans les relations humaines et savent tout à la fois se « vendre » elles-mêmes et vendre les services ou produits d'une entreprise. Elles sont appréciées dans les organisations sociales et humanitaires, notamment lorsque celles-ci doivent trouver leurs propres ressources auprès du public, ou encore dans le tourisme et les loisirs car elles aiment aider les autres en leur indiquant les voies à suivre ou en leur proposant des activités qui leur correspondent. Elles peuvent d'ailleurs être très directives.

Les étapes de vie professionnelle

De 23 à 27 ans

Quel que soit leur domaine de compétence, leur « savoir-être » leur paraît primordial lors de leur entrée dans le monde du travail. Elles vivent ce dernier comme une compétition où seuls les meilleurs ont leur place. Cela leur correspond bien car elles aiment les défis. Elles multiplient les expériences et n'hésitent pas à suivre une ou plusieurs formations complémentaires pour marquer leur différence.

De 28 à 32 ans

Bien implantées dans une entreprise, elles visent l'accès au pouvoir. Si, d'aventure, elles s'ennuient dans leur emploi, elles n'hésitent pas alors à rechercher un milieu plus favorable à la réalisation de leurs ambitions. Il se peut, enfin, qu'elles optent pour la création de leur propre entreprise.

De 33 à 37 ans

La planification de leur carrière est de plus en plus importante et elles ne manquent pas une occasion de mettre en valeur leurs compétences. Elles considèrent les formations courtes, dans les organismes renommés (Insead, Cegos, IFG) ou encore les formations continues dans les écoles de commerce, comme un vrai plus. On les considère parfois comme des bourreaux de travail, même si elles savent se ménager des poses pour se faire de nouvelles relations.

De 38 à 42 ans

Elles redoublent d'efforts pour persuader les autres plutôt que de se laisser convaincre de quoi que ce soit car la confiance en elles est leur valeur repère.

Elles multiplient les contacts dans leur secteur professionnel pour être certaines de ne rater aucune information stratégique.

De 43 à 47 ans

Elles ressentent un grand stress (« *Et si je n'étais plus capable de donner le meilleur de moi-même ?* »). Elles souhaitent consacrer plus de temps à la réflexion et au travail intellectuel, activités qu'elles avaient jusqu'ici plutôt délaissées. Elles optent pour l'autoformation par la lecture d'ouvrages de références, et elles assistent à des colloques et à des réunions d'experts.

De 48 à 52 ans et plus

A l'esprit d'aventure et à leurs grandes capacités de persuasion est venu s'ajouter la force de l'expérience. Elles prennent conscience qu'au-delà de leur « savoir-être », elles ont acquis un véritable savoir-faire et elles cherchent à le valoriser au maximum, en créant ou reprenant une entreprise, ou en optant pour le statut de consultant.

M comme méthode

Principales caractéristiques

Les personnes à dominante méthode aiment les environnements de travail et de formation bien structurés. Elles détestent les situations ambiguës et aiment par-dessus tout savoir ce que l'on attend d'elles. Elles acceptent l'autorité et sont parfaitement à l'aise dans des structures de type administratif. C'est pourquoi elles se comportent très bien dans les grandes entreprises et organisations (compagnies d'assurances, banques, fonction publique...). Elles ne recherchent pas le pouvoir et ont horreur de prendre des risques inutiles.

Les personnes à dominante méthode sont bien sûr des adeptes de la tradition, et elles recherchent en permanence la meilleure façon de faire les choses. Lorsqu'elles la trouvent, elles ont tendance à ne plus en changer. C'est pourquoi elles sont le plus souvent considérées comme des personnes stables et fiables dans une entreprise.

Principales compétences

Les personnes à dominante méthode sont capables de respecter les consignes données et savent collaborer dans le cadre d'un travail en commun. Elles ne sont pas effrayées par des tâches répétitives et aiment mener un travail jusqu'à son terme.

Elles aiment planifier, organiser et assurer le suivi d'un travail d'équipe sans pour autant avoir besoin d'être « le chef ». Elles se sentent, en effet, plus rassurées lorsqu'elles peuvent se référer à une instance supérieure et à des règles préétablies.

Points faibles

Bien connaître ses points faibles est un bon moyen de pouvoir y apporter des solutions. Les informations qui vous sont données ici sont d'ailleurs destinées à vous aider à mieux comprendre les efforts que vous pouvez faire, voire les formations complémentaires que vous pourrez suivre.

La principale difficulté des personnes à dominante méthode est sans conteste une certaine résistance au changement. Elles s'en tiennent souvent à l'expérience acquise et ont de réelles difficultés à utiliser de nouvelles façons de voir ou de nouvelles méthodes de travail. Dans un monde professionnel où le changement semble devenu le maître mot cela peut être gênant. Les personnes à dominante méthode, hommes et femmes de l'organisation, risquent d'être prises à leur propre jeu. En effet, au moins autant que les technologies, les modes d'organisation évoluent de plus en plus vite.

C'est pourquoi elles devront faire un effort particulier pour être plus ouvertes et, si possible, plus créatives, développer leur capacité à prendre des décisions personnelles mais aussi des risques, être plus persuasives en sachant écouter leurs instincts : autant de domaines à investir pour des personnes qui, par ailleurs, ne manquent ni d'ambition ni de sens de la collectivité. Enfin, toutes les études montrent que lorsque le changement est compris par les personnes de type méthode, ce sont souvent elles qui se montrent les plus aptes à diffuser les nouvelles méthodes à l'ensemble de l'entreprise ou du groupe.

Types d'environnements conseillés

Les environnements réunissant une majorité de personnes à dominante méthode sont généralement des environnements, de travail ou de formation, où les règles sont clairement établies. Malgré une nette préférence pour les grandes entreprises, les personnes à dominante méthode s'adaptent à tous les types d'entreprises pour peu que ceux-ci soient très structurés. On les retrouve ainsi dans tous les environnements administratifs, que ce soit dans le privé ou le public.

Paroles de personnes ayant le même profil

« Une fois embauchée par mon entreprise, je me suis vite aperçue que tout ce qu'on nous avait appris sur les bancs de l'école n'était pas vraiment la meilleure

façon de faire. Il y a un fossé important entre la théorie et la pratique. »
« Au départ j'étais plutôt perdu, je ne comprenais pas du tout comment fonctionnaient les choses et ce que l'on attendait de moi. Je ne saisisais pas toutes les règles. Maintenant ça va mieux et je me suis adapté. »
« Moi, ce que je n'aime pas dans le travail que je fais, c'est que nous avons un chef qui ne sait pas toujours ce qu'il veut. Un jour c'est comme ça, le lendemain c'est autrement. A la longue c'est vraiment usant et ça ne permet pas toujours d'être efficace dans son travail. »

Association avec d'autres dominantes d'intérêts

Rares sont ceux qui ne se rattachent qu'à une seule dominante d'intérêts. Voici les « alliances » fréquentes pour les personnes à dominante méthode.

Méthode et technicité

Ce sont des personnes particulièrement stables et à l'esprit pratique. Elles ont besoin d'avoir des objectifs clairs et bien définis, et d'un minimum de discussion et d'interaction avec les autres. Elles aiment planifier leur journée de travail avec le moins d'imprévus et d'interruptions possibles. Les « petits nouveaux » ont besoin de faire leurs preuves avant de pouvoir être acceptés par ce type de personnalités qui préfèrent d'ailleurs travailler seules comme, par exemple, dans des tâches de contrôle administratif. Elles sont d'excellents collaborateurs d'entreprises de bâtiment, de transport routier, d'imprimerie ou d'entreprises artisanales (de préférence dans l'administration).

Méthode et réflexion

Ce sont des personnes qui ont particulièrement besoin d'être reconnues dans leur domaine de spécialité. Elles sont très douées pour les prévisions et les études statistiques et elles sont donc très appréciées dans les domaines de l'assurance, du calcul de risque (bourse, commerce international, services financiers...), de la banque et, de manière générale, de la finance. Enfin, ce sont des personnes qui préfèrent se focaliser sur une tâche ou un objet précis.

Méthode et imagination

Ce sont des personnes que l'on rencontre plutôt rarement (moins de 0,1 % de la population d'après des études américaines), les deux dominantes étant plutôt antinomiques. Il est en revanche fréquent de trouver cette association en sous-dominante. Par exemple une personne à dominante coopération forte et qui arrive à égalité sur les deux pôles imagination et méthode. Ce sont alors des personnes qui savent utiliser leur imagination pour mettre au point, par exemple, des méthodes de travail plus efficaces. Elles sont appréciées dans le domaine de

la conservation des œuvres d'art et font, dit-on, d'excellents *média planners* (acheteurs d'espaces publicitaires pour le compte d'agences de publicité ou pour des entreprises annonceuses).

Méthode et coopération

Ce sont des personnes qui aiment le travail d'équipe lorsque les objectifs sont clairement définis. C'est certainement pourquoi elles préfèrent les grandes entreprises ou organisations aux petites structures. Elles sont très appréciées dans les domaines de la communication interne, de la formation aux techniques administratives, ou encore dans les agences bancaires. Elles adorent travailler avec ou pour autrui, et se voir confier des tâches qui demandent de la précision et des règles du jeu claires et précises. C'est pourquoi elles sont également recherchées dans les organismes sociaux et dans tout le domaine parajudiciaire (administration pénitentiaire, application des peines, contrôle judiciaire, police...).

Avec une dominante technicité dans leur profil, elles font d'excellents vendeurs de produits techniques, notamment pour les entreprises, ou encore de très bons deviseurs (chargés d'établir l'estimation du prix d'un travail) dans le bâtiment, le transport routier, ou encore l'industrie graphique et l'imprimerie. Elles peuvent enfin faire de très bons chargés de clientèle, dans la grande distribution par exemple.

Méthode et action

Ce sont des personnes qui aiment les résultats tangibles et mesurables et qui sont orientées vers l'action. Elles sont généralement très douées pour tout ce qui concerne la gestion financière car elles aiment jongler avec les chiffres. Elles font généralement d'excellents « seconds » pour un chef d'entreprise, car elles sont respectueuses de la hiérarchie, tout en aimant le pouvoir et savent être diplomates lorsque cela est nécessaire.

Les étapes de vie professionnelle

De 23 à 27 ans

Le plus souvent dotées d'une compétence technique, elles sont surprises de l'écart qui existe entre ce qu'elles ont appris à l'école et la réalité dans l'entreprise. L'alternance emploi-formation (apprentissage, contrat de qualification...) leur permet parfois d'éviter de se sentir en décalage. Elles deviennent généralement rapidement un collaborateur ou une collaboratrice apprécié(e), grâce au sérieux qu'elles mettent dans leur travail.

De 28 à 32 ans

Elles souhaitent se perfectionner pour être plus efficaces encore dans leur travail. Elles choisissent les cours du soir (ceux du Cnam ou ceux proposés par les chambres de commerce et d'industrie) ou par correspondance, qui leur permettent de grimper les échelons. Elles sont de plus en plus appréciées car ce sont des personnes très stables et qui s'impliquent rarement dans les relations conflictuelles inhérentes à toute entreprise.

De 33 à 37 ans

Elles veulent être reconnues dans leur travail et sont ainsi prêtes à fournir beaucoup d'efforts, notamment en terme d'investissement en temps. Elles ressentent une urgence. Il leur reste pourtant à régler une certaine contradiction : elles souhaitent plus de responsabilités tout en restant dans une certaine routine.

De 38 à 42 ans

Elles hésitent entre continuer à se reposer principalement sur leurs acquis et développer leur « savoir-être » pour devenir un soutien aux autres salariés de l'entreprise dans laquelle elles travaillent. Elles sont alors un peu désorientées et parfois stressées.

De 43 à 47 ans

Elles vivent un véritable tournant en découvrant rétrospectivement que le fil conducteur de leur vie professionnelle a toujours été de soutenir la ou les entreprise(s) pour lesquelles elles ont travaillé. Et ce malgré une apparence parfois peu communicative et, peut-être aussi, un certain manque de confiance en elles.

De 48 à 52 ans et plus

La formation et le soutien aux nouveaux salariés de l'entreprise, voire leur recrutement, est une activité qui les intéresse de plus en plus. Elles sont devenues, au fil des ans, des salariés de référence.

2. Le test de votre personnalité

Certains traits de notre personnalité sont clairement mieux appropriés pour épouser certaines carrières plutôt que d'autres. Cela vous apparaîtra comme des clichés éculés mais si vous êtes d'un naturel timide et/ou introverti, vous aurez certainement plus de mal à devenir un excellent commercial qu'une autre personne qui, elle, est d'un naturel agressif et compétitif, adore convaincre les autres et être payée sur les résultats.

Qui êtes-vous plutôt ?

De la même façon, si vous aimez prendre le temps pour résoudre des problèmes dans le détail et avec le moins d'imprévus possibles, vous trouverez certainement difficile d'affronter le stress de certains emplois comme, par exemple, ceux de la publicité ou des médias. On pourrait bien sûr multiplier ce type d'exemple. Il nous est arrivé de rencontrer des personnes qui avaient essayé de poursuivre leur vie professionnelle dans des secteurs ou occupations qui ne correspondaient que de très loin à leur profil, pensant qu'elle pourraient modifier leur propre personnalité. Cela peut bien sûr parfois arriver, mais, plus généralement, ces personnes ont fini par devoir constater que la personnalité est assez affirmée une fois que nous sommes entré dans l'âge adulte et qu'il est bien difficile de changer.

Généralement, nous nous comportons et réagissons tous avec des attitudes qui nous sont propres. C'est ce qui fait que nos amis, nos proches, notre famille, nous attribue une personnalité qui leur permet de nous « reconnaître » et d'entretenir des relations dans la durée avec nous.

De la personnalité aux motivations

Parallèlement, nos motivations sont une combinaison entre nos intérêts qui nous poussent vers telle ou telle activité (voir « Comment et pourquoi agissons-nous ? », p. 27) et des traits de notre personnalité (partisan du moindre effort, tonique, ambitieux, réservé...). Le problème c'est que dans le domaine de la personnalité humaine, nous sommes un peu comme le cordonnier de la sagesse populaire, « le plus mal chaussé ». Il s'avère en effet que nous ne sommes pas les mieux « placés » pour connaître notre propre personnalité. On constate souvent que les autres réussissent à nous percer au jour bien mieux que nous ne sommes nous-mêmes capables de le faire. Nos hobbies peuvent bien sûr nous aider à mieux comprendre nos modes de fonctionnement et, de manière plus systématique peut-être, les tests peuvent également nous aider à y voir plus clair. L'important est de ne pas les considérer comme totalement justes. Notre esprit, notre personnalité (voire nos personnalités, tant il est vrai que nous pou-

vons avoir plusieurs facettes, tout comme le célèbre Janus) ne sont pas des « choses », sûres et définitives, comme peuvent l'être une table, un rocher ou encore notre propre pied. Nos émotions, nos humeurs et jusqu'aux contextes et environnements dans lesquels nous évoluons, viennent la modifier, lui donner tout d'un coup une autre tournure, que parfois nous-mêmes ignorions qu'elle pouvait prendre. Ne vous êtes-vous jamais mis en colère sans trop comprendre pourquoi exactement ou, à l'inverse, n'avez-vous pas, en une occasion unique, ressenti une grande émotion face à une personne ou un événement qui, d'ordinaire, n'aurait même pas attiré votre attention ?

Ces grandes interrogations étant posées, un test peut bien sûr vous aider à disposer d'informations utiles pour comparer les attentes d'un quelconque travail par rapport à ce que vous vous sentez capable ou tout simplement désireux de donner. Toute recherche scientifique, dans ses balbutiements, est presque invariablement une approche par analogie. Tel ou tel phénomène amène à penser à tel autre. De même, dans la recherche d'une voie possible en matière de carrière, c'est en discutant avec les autres que, souvent, les idées viennent. Nous avons d'ailleurs vu dans le chapitre 2 de la Partie I que certains chercheurs préconisaient cette façon de faire car au-delà de permettre de trouver des exemples de ce que l'on peut faire, on accède à un savoir qui est de nature à augmenter notre sentiment de capacité par rapport à telle ou telle action. C'est pourquoi nous vous proposons de répondre aux questions du test de personnalité qui suit. Ses résultats vous permettront en effet d'avoir une idée des endroits où des traits de personnalité proches des vôtres sont recherchés (Partie III).

Avant d'aborder ce questionnaire, sachez qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Vos réponses expriment simplement vos sentiments personnels. Ne passez pas trop de temps sur chaque question et ne pensez pas encore à vos objectifs professionnels. Plus vous répondrez naturellement et plus vous aurez la possibilité d'utiliser vos résultats pour aborder la Partie III.

Questionnaire n° 1

1. J'aime travailler plutôt seul

Oui A D Non

2. Je me lie facilement avec de nouvelles personnes

Oui E I Non

3. Je n'aime pas me tromper

Oui E P Non

4. Je fais souvent les choses sans réfléchir

Oui N C Non

5. Je n'oublie pas facilement mes problèmes et les difficultés que je rencontre

Oui S P Non

6. J'affronte généralement sans trop de soucis les difficultés dans mon travail

Oui C N Non

7. Je ne me laisse pas facilement influencer par les autres

Oui E I Non

8. Je n'aime pas être le leader d'un groupe

Oui I E Non

9. J'aime faire comme mes amis

Oui D A Non

10. Je fais beaucoup d'efforts pour ne pas blesser les autres

Oui S P Non

11. J'aime aller jusqu'au bout des choses au risque de ne pas faire autre chose à la place

Oui C N Non

12. Je lis beaucoup de livres ou d'articles « déprimants »

Oui S P Non

13. Je n'aime pas avoir tort

Oui P S Non

14. Je prends la vie comme elle vient

Oui C N Non

15. Je préfère le travail d'équipe

Oui D A Non

16. Je préfère rester tranquillement à la maison plutôt que de sortir

Oui I E Non

17. Je suis intéressé(e) par la mode

Oui N C Non

18. Je trouve qu'il y a vraiment trop de souffrances dans ce monde

Oui S P Non

19. Je déteste rester assis trop longtemps

Oui N C Non

20. Je suis toujours à la recherche de nouvelles expériences

Oui N C Non

21. Je reste confiant dans la plupart des situations

Oui P S Non

22. Je ne suis pas susceptible

Oui P S Non

23. J'accepte beaucoup de choses de la part de mes amis

Oui D A Non

24. Je fais très attention à ce que les autres pensent de moi

Oui I E Non

25. J'ai toujours quelque chose à dire dans une conversation

Oui E I Non

26. Je me mens parfois consciemment sur des choses sans importance

Oui S P Non

27. Je n'aime pas trop parler de moi aux autres

Oui A D Non

28. Je ne peux pas me passer de mes amis

Oui D A Non

29. Je fais souvent les choses tout(e) seul(e) dans mon coin

Oui A D Non

30. J'aime convaincre les autres

Oui E I Non

31. Je m'écarte souvent du sujet quand je fais quelque chose

Oui N C Non

32. Une fois ma décision prise je peux changer d'avis

Oui N C Non

33. J'aime aider les autres pour mieux les connaître

Oui E I Non

34. Je peux difficilement m'empêcher de répéter un secret

Oui D A Non

35. Je trouve difficile de prendre une décision qui pourrait faire du mal à quelqu'un

Oui I E Non

36. Je préfère écouter plutôt que parler

Oui I E Non

37. Pour expliquer un retard dans mon travail, j'invente facilement une excuse de toutes pièces

Oui E I Non

38. Je m'accepte plus ou moins tel(le) que je suis

Oui C N Non

39. J'aime qu'on me demande avant de m'emprunter quelque chose

Oui A D Non

40. J'aime partager mes problèmes avec mes amis

Oui D A Non

Calculez vos résultats

Indiquez ci-dessous le score obtenu pour chacune des quatre lettres suivantes : N, D, E et P (un point chaque fois que la lettre a été choisi comme réponse OUI).

Lettre	Score obtenu
N	
D	
E	
P	

Questionnaire n°2

Dans ce deuxième questionnaire, vous devez imaginer la manière dont les autres pourraient vous décrire. Ne soyez ni modeste ni vaniteux. Vos réponses doivent simplement refléter l'idée que vous vous faites de la manière dont les autres vous définissent.

Voici une liste de mots ou de phrases que les gens peuvent utiliser pour vous décrire. Répondez par oui ou par non en entourant la réponse de votre choix.

Les gens me décriraient plutôt comme :

Recherchant la compagnie

Oui D A Non

Déterminé(e)

Oui A D Non

Cool

Oui C N Non

Prétentieux(se)

Oui E I Non

Réservé(e)

Oui I E Non

Sentimental(e)

Oui S P Non

Confiant(e)

Oui E I Non

Impatient(e)

Oui N C Non

Boute-en-train

Oui N C Non

Enthousiaste

Oui E I Non

Marginal(e)

Oui A D Non

Solitaire

Oui D A Non

Sensible

Oui S P Non

Acceptant les conseils des autres

Oui D A Non

Chaleureux(se)

Oui E I Non

Timide

Oui I E Non

Influénçable

Oui D A Non

Réaliste

Oui P S Non

Très nerveux(se)

Oui N C Non

Insensible

Oui P S Non

Trop modeste

Oui I E Non

Impulsif(ve)

Oui N C Non

Compatissant(e)

Oui S P Non

Odieux(se)

Oui N C Non

Sûr de moi			
Oui	A	D	Non
Tranquille			
Oui	C	N	Non
Brusque			
Oui	P	S	Non
Rêveur(se)			
Oui	S	P	Non
Modéré(e)			
Oui	C	N	Non
Bien dans ses baskets			
Oui	A	D	Non
Terre à terre			
Oui	P	S	Non
Manquant de confiance en soi			
Oui	I	E	Non
Accueillant(e)			
Oui	E	I	Non
Imperturbable			
Oui	C	N	Non
A fleur de peau			
Oui	S	P	Non
Serein(e)			
Oui	C	N	Non
Objectif(ve)			
Oui	P	S	Non
Nerveux(se)			
Oui	I	E	Non
Défaitiste			
Oui	A	D	Non

Calculez vos résultats

Indiquez ci-dessous le score obtenu pour chacune des quatre lettres suivantes : N, D, E et P (un point chaque fois que la lettre a été choisie comme réponse OUI).

Lettre	Score obtenu
N	
D	
E	
P	

Résultat général

Calculez vos résultats

Totalisez les scores obtenus dans les questionnaires 1 et 2 pour les lettres N, D, E, et P.

Pour mémoire :

N = nervosité

D = dépendance

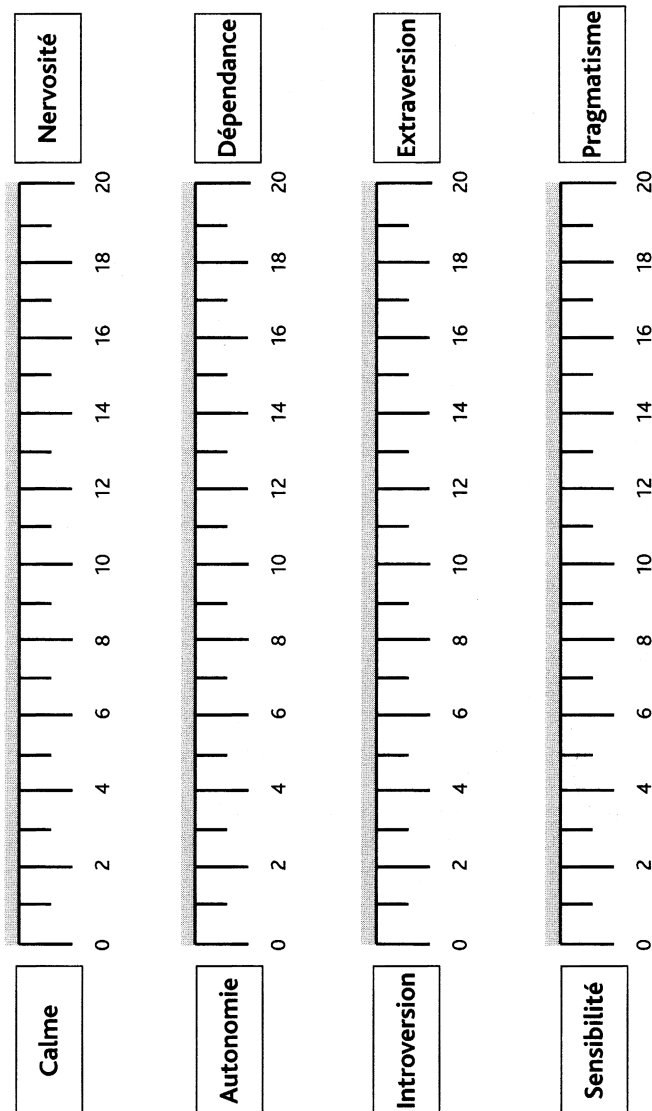
E = extraversion

P = pragmatisme

Lettre	Questionnaire n°1 Résultats p. 108	Questionnaire n°2 Résultats p. 112	TOTAL GÉNÉRAL
N			
D			
E			
P			

Votre personnalité mise en échelles

Avec un feutre plus ou moins gros, reportez le total général obtenu pour les deux questionnaires sur les quatre échelles qui suivent.



Calme / nervosité

La personne calme est facile à vivre. Elle met du temps avant de prendre une décision, pesant le pour et le contre. Elle préfère les emplois où il n'y a pas trop de contraintes de temps et pas trop de pression pour achever un travail.

A l'inverse, la personne tonique réagit rapidement et elle est, par nature, plutôt spontanée. Ses émotions sont à « fleur de peau » et ses humeurs peuvent changer rapidement. C'est une personne qui est à la recherche de nouvelles expériences et qui, habituellement, est plutôt extravertie.

Autonomie / dépendance

La personne autonome prend ses décisions seules et a une forte tendance à garder ses sentiments pour elle. Elle aime les environnements et les métiers/missions où elle peut prendre des décisions.

La personne qui aime appartenir à un groupe déteste par-dessus tout se trouver en désaccord avec lui. Elle n'aime pas travailler seule car, alors, elle se sent quelque peu hors course, voire abandonnée.

Introversion / extraversion

La personne introvertie ne se fait pas remarquer et devient gênée lorsque ses agissements attirent par trop l'attention. Elle est souvent difficile à satisfaire mais on la considère comme une personne consciencieuse et digne de confiance.

La personne extravertie aime les imprévus et les rencontres. Elle aime le changement et affronte les difficultés si nécessaire. Elle ne manque pas de culot pour se sortir des situations les plus difficiles. Elle a généralement un assez haut niveau de confiance en elle et ne déteste pas la prise de risque.

Sensibilité / pragmatisme

La personne sensible est réfléchie, notamment dans le cadre des rapports humains. Elle voit toujours les deux aspects d'une situation. Elle se révolte facilement face à l'injustice mais a aussi une forte tendance à pardonner facilement. Elle est émotive, intuitive, et favorise la libre expression.

La personne pragmatique a une approche réaliste de la vie. Elle aime l'objectivité et s'avère souvent une excellente négociatrice, sans états d'âmes inutiles. Elle aime les faits et ne rentre que rarement dans des relations trop chaleureuses et émotives.

3. Découvrez vos formes d'intelligences privilégiées

Comme l'a souligné Howard Gardner à de très nombreuses reprises, aucun test standardisé ne pourra jamais vous permettre de mesurer avec exactitude les niveaux de vos intelligences multiples. En effet, les tests formalisés donnent une image finie et uniforme d'un individu et de son contexte social. Pour Gardner, la meilleure manière de se tester consiste en une évaluation contextualisée. A la limite, on s'auto-évalue tout au long de sa vie, tant il est vrai que nos intelligences peuvent changer grâce à l'expérience et à la formation et, qu'en tout cas, elles doivent s'adapter à ce que l'environnement requiert comme interaction de notre part.

Une fois la théorie bien assimilée (voir la partie précédente), s'autotester en pensant à la manière dont vous avez tendance à aborder les nouvelles relations avec les autres, mais aussi avec le monde, ou encore votre style de résolution des problèmes, est certainement la solution la plus valable.

Pour vous aider à repérer les points sur lesquels vous devrez vous interroger, nous vous proposons trois autotests distincts :

- **Le jeu des huit personnages**, que vous devez classer en fonction de leur niveau de ressemblance avec vous ;
- **Le grand quiz**, qui comporte une liste de 112 propositions. Ce test vous permettra d'établir un histogramme général et d'avoir ainsi une première idée de vos intelligences ;
- **Le jeu des métiers**, pour vérifier si vous avez bien assimilé les informations qui vous ont été données jusqu'ici. Une excellente façon pour entrer dans le cœur du sujet et profiter pleinement de ce guide.

Les réponses à ces petits jeux vous permettront de classer par ordre d'importance les différentes intelligences.

Le jeu des huit personnages

Voici la description de huit personnages. Lesquels vous ressemblent et lesquels ne vous ressemblent pas ? Classez-les en fonction de leur niveau de ressemblance avec vous.

Le personnage	Vous ressemble-t-il ? (Donnez une note de 1 à 8 pour exprimer le degré de ressemblance du personnage décrit avec vous-mêmes ; n'hésitez pas à apporter des commentaires)
Benoît aime jouer avec les mots et il est très doué en histoire Benoît adore parler. Lire et écrire est particulièrement important pour lui. Dans les cours de langue, il se plaît à raconter des histoires, répéter des phrases compliquées et à la limite de l'imprononçables, et jouer sur les mots ayant une signification différente d'une langue à l'autre. Il aime mémoriser des poèmes ou des longs récits à rebondissements. Il préfère les matières comme l'histoire, la géo, la philo, plutôt que les maths, les sciences. Il est souvent assez fier de ce qu'il fait.	
Arnaud aime résoudre les problèmes compliqués Arnaud aime les mathématiques et les sciences, qui sont ses matières favorites. Il aime comprendre et apprendre en permanence. Il pose souvent des questions pointues sur la manière dont fonctionnent les choses. Il est très fort en calcul mental et très habile en informatique. Il est plutôt indépendant.	
Joyce a toujours une idée d'avance Joyce est une très bonne joueuse aux échecs et aux dames. Elle part souvent dans ses rêves et ce quel que soit l'endroit où elle se trouve. Elle aime apprendre à partir d'images ou de schémas. Quand elle présente ses idées elle est souvent elliptique, mais on sent qu'elle dispose d'une véritable carte interne qui lui permet de visualiser toutes les étapes et les conséquences de son idée.	
Louis est toujours en mouvement Louis joue dans l'équipe de foot de l'université et fait un footing chaque matin. Dès qu'il le peut il s'évade pour faire de la rando. Il aime démonter les petits appareils pour mieux comprendre leur fonctionnement. Il n'est pas toujours très causant et est très indépendant.	

Michael, le roi de la zique Michael est capable de reconnaître n'importe quel morceau de musique rien qu'en écoutant les premières notes. Il joue de plusieurs instruments et n'a pas son pareil pour trouver les bonnes harmonies pour une mélodie. Il chantonne et fredonne à longueur de journée. Lorsqu'il doit réaliser un devoir difficile, il aime écouter de la musique en même temps. Il est de manière générale très doué pour reconnaître et classer les sons.	
Félix, le vrai pote Félix est quasiment chaque année élu représentant de la classe à la quasi-majorité des élèves. Il est débrouillard et sait toujours trouver des solutions pour faciliter la vie du groupe. Il est chaleureux, attentif aux autres, et déteste les brouilles et la dispute. C'est un ami fidèle qui n'oublie jamais les copains et qui est toujours là pour aider ceux qui rencontrent des problèmes. Il est très populaire.	
François, le sphinx François préfère travailler seul et, de manière générale, aime la solitude. C'est quelqu'un de tranquille, d'un peu à part et qui n'a pas énormément d'amis. Il est particulièrement indépendant et n'imité que très rarement les autres. Il semble savoir exactement ce qu'il veut et ce qu'il aime. Il s'habille et se comporte à sa façon, sans trop se soucier des autres.	
Florence, l'écolo de la famille Florence aime tout particulièrement la nature. Elle aime l'observer dans toutes ses manifestations, de la flore aux animaux, en passant, bien sûr, par les humains. Elle aime lister, regrouper, sélectionner et organiser les données et les informations. Elle est souvent très douée pour théoriser à partir de ses observations de phénomènes.	

Résultats

Reportez ci-dessous les notes attribuées à chaque profil.

Benoît	Arnaud	Joyce	Louis	Michael	Félix	François	Florence
Verbale/ linguistique	Logique/ mathématique	Visuelle/ spatiale	Kinesthésique	Musicale	Inter- personnelle	Intra- personnelle	Naturaliste

Le grand quiz

Voici une liste de 112 questions sur les différents aspects des intelligences multiples. Pour chacune de ces questions, vous devrez donner une réponse allant de 1 à 6, suivant que l'énoncé de la question correspond peu ou, au contraire, beaucoup à votre manière de raisonner et/ou d'agir.

Il vous suffit pour cela d'entourer le chiffre correspondant. Vous trouverez ensuite un formulaire vous permettant de calculer les points obtenus pour chacune des formes d'intelligence.

1. J'aime écrire et raconter des histoires.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

2. Je joue ou j'aimerais jouer d'un instrument de musique.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

3. Je passe beaucoup de mon temps libre à dessiner.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

4. J'ai plusieurs bon(ne)s ami(e)s.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

5. J'aime comprendre comment fonctionnent les choses.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

6. Je suis très fort(e) en calcul mental.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

7. Je suis plutôt bon(ne) en sport.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

8. Je me rappelle facilement d'une mélodie.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

9. Je visualise facilement mes pensées.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

10. J'aime faire des mathématiques.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

11. Je sais quand une note musicale est fausse.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

12. Je suis assez indépendant(e) et je tiens à mes idées.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

13. J'aime raconter des histoires et des blagues.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

14. Je lis sans difficulté les cartes, les tableaux et les diagrammes.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

15. J'aime sortir pour rencontrer des ami(e)s.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

16. Je pense être quelqu'un de plutôt populaire.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

17. J'ai une bonne mémoire des noms de personnes, de lieux et des dates.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

18. J'aime bien jouer au Scrabble.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

19. Je chante juste.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

20. Je remue, bouge, tapote ou gigote lorsque je suis assis(e) sur une chaise.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

21. Je rêve souvent durant la journée.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

22. J'aime bien tout ce qui se rapporte à l'art.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

23. J'écoute chaque jour des chansons à la radio ou sur CD.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

24. J'aime travailler ou jouer sur ordinateur.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

25. Je sens lorsqu'une personne est en colère, triste ou joyeuse.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

26. Je pressens souvent ce qui arrivera.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

27. J'aime avoir une chambre bien rangée.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

28. Je réagis fortement aux opinions controversées.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

29. Je m'interroge sur les origines et la fin possible de l'univers.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

30. J'aime beaucoup danser.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

31. Je suis plutôt doué(e) pour dessiner des objets ou des personnes.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

32. J'adore imiter les gestes, les manières et les comportements d'autres personnes.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

33. J'aime beaucoup la lecture.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

34. Je joue aux échecs ou à d'autres jeux stratégiques et je gagne souvent.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

35. La musique m'aide à étudier ou à travailler.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

36. Avant de me décider à quelque chose je pèse le pour et le contre.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

37. Je vérifie si les autres comprennent ce que je leur dis.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

38. Je sais lorsque mon humeur change.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

39. Je pratique plusieurs activités physiques.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

40. J'ai plutôt une bonne orthographe.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

41. Je peux passer des heures à tenter de résoudre des problèmes.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

42. J'ai de nombreux projets qui me tiennent à cœur.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

43. J'aime monter et démonter des objets.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

44. J'aime beaucoup penser aux choses auxquelles je crois.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

45. J'aime collectionner, classer, organiser les choses.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

46. J'apprécie les jeux de mots.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

47. J'aime faire des expériences de nature scientifique.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

48. J'aime toucher ou manipuler ce que je vois.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

49. Je collectionne des CD.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

50. Je suis attentif(ve) lorsque j'écoute une histoire.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

51. J'aime danser sur une musique rythmée.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

52. J'aime me retrouver seul(e) et me consacrer à mes projets personnels.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

53. J'aide mes ami(e)s dans le besoin.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

54. Je me donne des buts et des projets.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

55. J'aime visionner des films et regarder des photographies.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

56. J'ai besoin de toucher les gens lorsque je leur parle.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

57. Je me rappelle facilement les mélodies ou les chansons que j'entends.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

58. Je lis beaucoup et souvent.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

59. Je m'adonne à des activités physiques de façon régulière.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

60. Je me promène souvent avec un *walkman* ou une radio portative.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

61. Je m'amuse ou je me distrais souvent à griffonner sur des feuilles ou sur des pages de livres.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

62. Je me débrouille dans mes activités de chaque jour.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

63. J'organise souvent des activités pour mon entourage.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

64. Je travaille bien seul(e).

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

65. J'aime écrire des textes sur ordinateur.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

66. Je suis un(e) bon(ne) gardien(ne) de jeunes enfants.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

67. J'aime lire des bandes dessinées et des livres illustrés.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

68. Je parle souvent de jeux vidéo ou d'histoires d'horreur.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

69. Je fredonne des chansons dans ma tête.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

70. Je participe à des activités parascolaires (association d'élèves ou clubs sportifs).

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

71. J'aime résoudre des problèmes difficiles.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

72. Je me rappelle à peu près tout ce que je lis.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

73. Je connais différents genres de musique.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

74. Je chante dans une chorale.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

75. Je suis habile dans un art.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

76. Je touche les objets lorsque je me promène ou lorsque je me déplace dans la maison.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

77. Je suis celui (celle) qu'on consulte lorsqu'il y a un conflit dans ma famille.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

78. J'ai plutôt un bon niveau de confiance en moi.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

79. Je suis entreprenant(e).

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

80. Je peux suivre la mesure dans une pièce musicale.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

81. Je décide par moi-même ce que je pense, ce que je fais et comment je m'habille.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

82. J'aime bavarder sur tout et sur rien.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

83. J'adore faire des mots croisés.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

84. J'aime jouer aux cartes ou aux jeux de société.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

85. Je lis rapidement.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

86. J'exprime comment je me sens en le recréant en action.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

87. J'aime résoudre des énigmes.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

88. Je dispose ou je décore des objets de façon esthétique afin que ce soit plaisant pour l'œil.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

89. Je suis plus motivé(e) lorsque je suis indépendant(e) dans mon travail.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

90. Je complète tous les problèmes d'un devoir avant de vérifier les réponses.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

91. J'aime concevoir des nouveaux gadgets.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

92. Je me rappelle des messages qui me sont confiés.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

93. Je trouve plaisir à dessiner des formes géométriques.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

94. Je m'exprime avec un vocabulaire riche.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

95. Je connais les mélodies de plusieurs chansons.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

96. Je trouve les failles dans les raisonnements faux des gens.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

97. J'aime m'exprimer dans les discussions de famille.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

98. J'ai beaucoup de considération pour les sentiments des autres.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

99. Je pense qu'en cas de besoin, je saurais survivre plusieurs jours en forêt.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

100. J'aime beaucoup les animaux de toute nature.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

101. J'aime découvrir ce qui distingue les espèces animales ou végétales entre elles.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

102. Je reconnais une espèce animale avec beaucoup de facilité.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

103. J'aime beaucoup faire des travaux qui permettent de classer et organiser des informations, surtout sur des thèmes liés à la nature.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

104. Je collectionne ou j'aimerais collectionner les insectes ou les papillons.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

105. J'aime la contemplation (de la nature, des animaux...).

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

106. J'aime beaucoup la biologie.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

107. Je contribue activement à la protection de l'environnement.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

108. J'aime faire des fouilles et découvrir des objets et d'autres choses inhabituelles.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

109. J'aime faire des plantations et prendre soin d'un jardin.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

110. La meilleure façon d'apprendre pour moi est d'aller en excursion, de voir des expositions sur la nature, etc.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

111. J'ai une collection de coquillages, de tasses, de pierres, de cartes de hockey, etc.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

112. J'aime pêcher et suivre des animaux à la trace.

Non 1 2 3 4 5 6 Oui

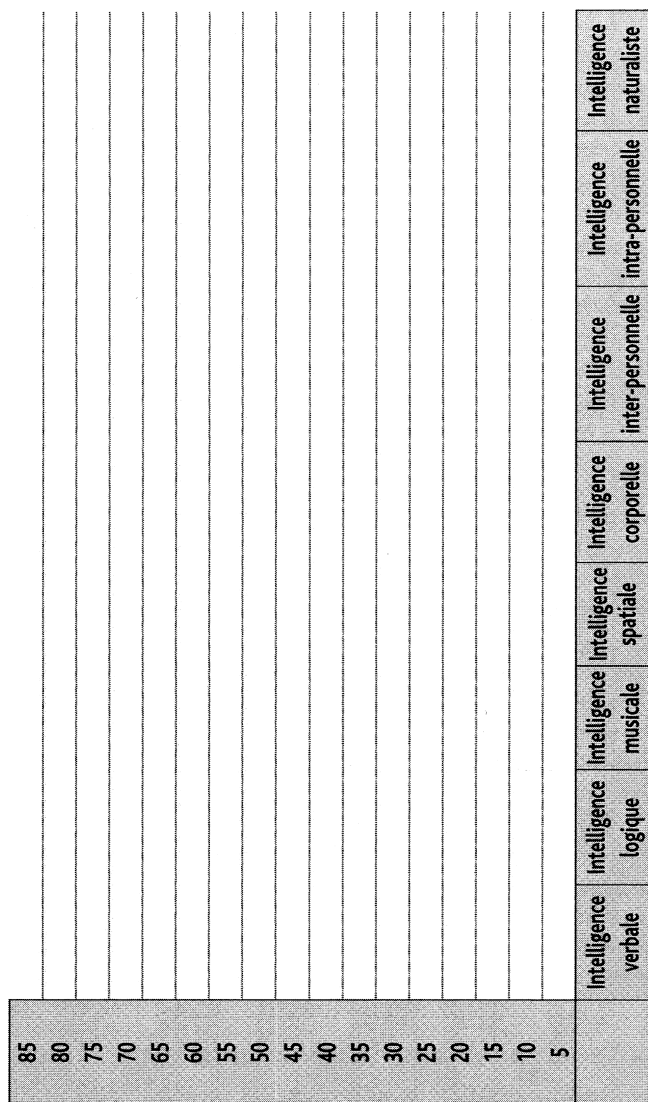
Calculez vos résultats

Voici la liste des items se rapportant aux différentes réponses. Comptez le nombre de points attribué pour chacune des intelligences, puis construisez un histogramme (suite de barres verticales) dans le deuxième tableau. Apparaîtra ainsi l'image comparative de votre positionnement sur chacune des huit intelligences.

Intelligence Verbale	Intelligence logique	Intelligence musicale	Intelligence spatiale	Intelligence corporelle	Intelligence inter-personnelle	Intelligence intra-personnelle	Intelligence naturaliste
1	5	2	3	7	4	12	99
13	6	8	9	20	15	25	100
17	10	11	14	30	16	26	101
18	24	19	21	32	38	28	102
33	29	23	22	39	53	42	103
40	34	35	27	43	62	44	104
46	36	49	31	48	63	52	105
50	37	57	55	51	66	54	106
58	41	60	61	56	70	64	107
65	45	69	67	59	77	78	108
72	47	73	83	68	82	79	109
85	71	74	88	75	84	81	110
92	87	80	91	76	97	89	11
94	96	95	93	86	98	90	112

L'histogramme représentant vos intelligences dominantes

Ce schéma est à comparer avec les résultats obtenus au « jeu des huit personnages ». Après avoir lu la suite du livre, vous pourrez également venir modifier cet histogramme au gré de vos découvertes de différentes formes d'intelligence.



Le jeu des métiers

Placez les numéros associés à chaque métier dans les cases appropriées du second tableau, selon les intelligences dominantes nécessaires à l'exercice de la profession. Vous pouvez bien sûr vous aider de l'ensemble des informations contenues dans le présent livre. Le but est de mieux comprendre l'ensemble de la théorie proposée par Howard Gardner.

1. Poète	9. Mathématicien	17. Paysagiste
2. Travailleur social	10. Chirurgien	18. Zoologue
3. Pilote de ligne	11. Danseur	19. Enseignant
4. Chercheur scientifique	12. Ecrivain	20. Détective
5. Psychologue	13. Garde forestier	21. Architecte
6. Musicien	14. Politicien	22. Compositeur de musique
7. Journaliste	15. Philosophe	23. Entomologiste
8. Moine	16. Artisan	24. Chef d'orchestre

INTELLIGENCE			
Verbale			
Logique			
Musicale			
Spatiale			
Corporelle			
Interpersonnelle			
Intrapersonnelle			
Naturaliste			

Résultats

INTELLIGENCE		1	12	7
Verbale				
Logique	9		4	20
Muscale	6		22	24
Spatiale	3		21	17
Corporelle	10		11	16
Interpersonnelle	19		2	14
Intrapersonnelle	5		8	15
Naturaliste	13		18	23

Vos résultats, comment les utiliser ?

Vous avez répondu aux différents quiz proposés dans ce chapitre et vous avez une idée assez précise de vos dominantes et de vos talents intellectuels. Etes-vous d'ailleurs aussi surpris du résultat ? En fait nous avons tous une idée assez exacte de nos talents mais nous avons souvent besoin d'une petite confirmation de l'extérieur.

Sachez utiliser vos intelligences dominantes

Vous avez répondu aux différents quiz proposés dans le chapitre précédent et vous avez une idée assez précise de vos dominantes et de vos talents intellectuels. Etes-vous d'ailleurs aussi surpris du résultat ? En fait, nous avons tous une idée assez exacte de nos talents, mais nous avons souvent besoin d'une petite confirmation de l'extérieur. Au-delà de cette entreprise de « réassurance », cette théorie des intelligences multiples et tous les travaux menés dans de nombreux pays sur cette théorie, nous permettent de vous proposer un outil avec lequel vous allez pouvoir apprendre à vous servir de vos intelligences dominantes pour aborder avec plus d'efficacité encore vos études, que ce soit au niveau des méthodes d'apprentissage ou à celui des choix à faire tout au long de votre cursus.

Chacun n'apprend pas de la même façon

Il y a une génération et plus, la plupart des psychologues et les divers spécialistes de la pédagogie croyaient dans l'existence de lois générales de l'apprentissage, de la perception, de la mémoire et de l'attention, applicables quel que soit le contenu des matières à apprendre. Comme l'écrit Howard Gardner, « *chaque année qui passe fournit de nouvelles preuves des contraintes profondes qui pèsent*

sur l'esprit humain (...). Il est désormais établi avec certitude que les individus diffèrent les uns des autres par leurs profils intellectuels. L'éducation doit être conçue de manière à répondre à ces différences. Au lieu de les ignorer et de prétendre que tous possèdent (ou devraient posséder) le même type d'esprit, nous devrions au contraire assurer une éducation qui maximalise le potentiel de chacun. » (Les intelligences multiples. Pour changer l'école : la prise en compte des différentes formes d'intelligence, Edition Retz, 1996).

L'intelligence « distribuée »

Howard Gardner va d'ailleurs plus loin en nous invitant à penser l'intelligence comme étant le plus souvent « distribuée ».

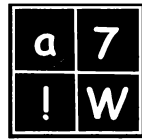
« En même temps que nous réalisons petit à petit que l'intelligence ne pouvait pas être conceptualisée en dehors du contexte dans lequel les individus vivent, nous nous sommes rendu compte parallèlement que l'intelligence existe dans une proportion significative hors des limites corporelles de l'individu. Pour être plus précis, la notion d'intelligence distribuée souligne le fait qu'il est rare, voire impossible, de trouver des individus productifs qui travaillent seuls, en n'utilisant que leur tête. En règle générale les individus se servent de toutes sortes d'objets inanimés et de prothèses humaines. Ces entités s'intègrent si bien aux activités qu'il est raisonnable de les considérer comme une partie intégrante de l'équipement intellectuel de l'individu. [...] L'intelligence provient en partie des nombreux individus auxquels une personne a recours pour résoudre des problèmes, prendre des décisions ou se souvenir de faits, de procédures ou de concepts importants. On la trouvera aussi dans toute une variété d'outils, qui vont du bloc-notes personnel comportant des informations sur un travail en cours jusqu'à l'ordinateur central qui a accès à des informations provenant du monde entier.

En utilisant la terminologie classique, on pourrait tout simplement choisir de restreindre l'intelligence au contenu de l'esprit d'un individu, hors de toute prothèse, humaine ou non. Mais les défenseurs de la conception distribuée soutiennent que cet usage traditionnel entretient la confusion, dans la mesure où il sous-tend que le travail intellectuel serait un acte isolé. La démonstration la plus convaincante de la faiblesse de la conception conventionnelle se trouve dans l'expérience de pensée suivante : soustrayons un nourrisson à son milieu physique et social, ou le travailleur à son cadre professionnel, à ses collègues, à ses ordinateurs et à ses archives. Privé de ces supports, l'organisme devient effectivement stupide. De plus, même quand un individu semble en grande mesure travailler seul, il s'appuie en fait sur les expériences et les compétences acquises dans un environnement distribué mais qui ont été, avec le temps, intériorisées et automatisées. »

Dans les pages qui suivent, nous vous proposons la synthèse de toutes les informations disponibles sur chacune des formes d'intelligence proposées par la théorie d'Howard Gardner.

Vive la diversité !

Vous êtes bien sûr impatient de lire les deux ou trois descriptions des intelligences dont vous vous sentez le plus proche. Nous vous conseillons néanmoins de lire l'ensemble des huit descriptions. Il s'agit non seulement d'avoir une idée la plus précise possible de votre propre profil, mais aussi de comprendre l'ensemble de l'éventail des comportements et des manières d'aborder le monde. Cela vous permettra de mieux comprendre l'originalité de la composition toute personnelle de votre « portefeuille d'intelligences », constitué par vos différences, qui sont autant de complémentarités possibles avec les autres, mais aussi de mieux cerner les comportements et manières de faire et de raisonner qui vous étaient jusqu'ici étrangers : une occasion unique pour apprendre à vivre en **bonne intelligence** avec les autres. « *Les cultures tirent avantage de la diversité des dispositions intellectuelles de leurs membres. Grâce aux différents profils d'intelligence, nous pouvons pourvoir plus efficacement les nombreux rôles et fonctions sociales. A l'intérieur d'une même profession, comme celle de juriste, les individus combinent différemment des points forts dans les champs du langage, de la logique et de la compréhension interpersonnelle* », écrit encore Howard Gardner.



L'intelligence verbale-linguistique

La forme d'intelligence la plus présente dans notre société

« La compétence linguistique est, de fait, l'intelligence – la compétence intellectuelle – qui semble la plus largement et la plus démocratiquement partagée au sein de l'espèce humaine », écrit Gardner, avant de détailler les trois grands aspects de la connaissance linguistique qui se sont révélés importants pour les hommes.

« En premier lieu on trouve l'**aspect rhétorique** du langage – l'aptitude à utiliser le langage pour convaincre d'autres individus à agir. C'est l'aptitude que les dirigeants politiques et les avocats ont développé au plus haut degré, mais que tout enfant de trois ans désireux d'une seconde part de gâteau a déjà commencé à cultiver.

Le deuxième aspect, c'est le **potentiel mnémonique** du langage – la capacité à utiliser ces outils pour se souvenir d'une information, de la liste de biens que l'on possède aux règles d'un jeu, des instructions pour trouver sa route aux procédures pour faire fonctionner une nouvelle machine.

Un troisième aspect du langage est son rôle pour **fournir des explications** simples, aujourd'hui, de plus en plus, à travers l'écrit. Les sciences en donnent un exemple parfait. En dépit de l'importance évidente du raisonnement logico-mathématique et des systèmes symboliques, le langage reste, dans les manuels, le meilleur moyen pour transmettre les concepts fondamentaux. En outre le langage fournit les métaphores essentielles pour lancer et expliquer un nouveau développement scientifique »

L'intelligence linguistique, forme d'intelligence la plus présente dans notre société, est l'habileté permettant de mettre des mots sur une pensée, d'utiliser le langage pour communiquer, d'apprécier la complexité d'une pensée qui nous est formulée et d'utiliser les règles liées à la communication. Cette facilité à jouer avec les mots et à exprimer des idées ouvre les portes à des domaines tels que la lecture, l'écriture, la narration de textes et la poésie.

Selon Gardner, les processus d'acquisition de cette intelligence ne relèvent pas d'un processus général mais d'une suite d'opérations reliées à la syntaxe et à la phonologie. Les fonctions pragmatiques et sémantiques, quant à elles, requièrent, en plus, le recours à d'autres intelligences. Cela fait de l'intelligence langagière celle qui est la plus complète.

Quelques caractéristiques :

- utilisation adéquate des mots ;
- compétences au verbal (syntaxe, phonologie, sémantique) ;
- pragmatique.

Quelques aspects comportementaux :

- expliquer un historique ;
- délibérer sur un sujet ;
- produire un écrit (tous types confondus) ;
- raconter une histoire ;
- diriger un débat ;
- animer une émission de discussion, une interview ;
- inventer un slogan.

Comment la reconnaît-on ?

On reconnaît particulièrement cette intelligence chez quelqu'un qui aime lire, parle facilement, aime raconter des histoires et en entendre, qui aime les jeux avec des mots (mots croisés, Scrabble, etc.), les jeux de mots, les calembours. L'individu doué d'intelligence verbale/linguistique parle beaucoup, a une bonne mémoire des dates et des noms, aime la diversité des voix et se rappelle des histoires drôles.

Son positionnement

La plupart des systèmes d'enseignement reconnaissent cette intelligence. Si elle n'est pas suffisamment développée, on est facilement en échec scolaire.

Des manques dans cette capacité à mettre en mots sa pensée peuvent également créer le sentiment d'être incompris (en particulier face à ceux qui maîtrisent mieux cette intelligence) et engendrer des réactions de violence.

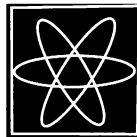
Points forts

- ▶ Apprend à travers les mots (pense en mots – pas en images).
- ▶ Aime parler, écrire et expliquer.
- ▶ Comprend les consignes.
- ▶ Bonne mémoire.
- ▶ Sens de l'humour.
- ▶ Sens de la syntaxe, sensible au sens des mots, au bon usage.
- ▶ Sensible aux sons, à la rythmique des mots.
- ▶ Convaincant.
- ▶ Vocabulaire étendu.

Pistes pour en favoriser l'expression

Faire des présentations, argumenter, persuader, faire des discours, jouer des rôles, dialoguer, écrire, faire des comptes rendus, amorcer la conversation, écouter des enregistrements, lire (particulièrement des livres où il y a des dialogues)...

L'intelligence logico-mathématique



L'intelligence liée à une vision rationnelle du monde

L'intelligence logico-mathématique est l'habileté à calculer, quantifier, considérer des résolutions de problèmes, émettre des hypothèses, résoudre des problèmes complexes de mathématiques. Cette forme d'intelligence permet de percevoir les liens entre des éléments, d'en faire, d'émettre des hypothèses, de jongler avec des symboliques, des séquences, d'induire et de déduire, de chercher une régularité, des arrangements numériques et des patrons mathématiques. Cette forme d'intelligence, par sa dynamique, travaille de façon contrôlée et rigoureuse. C'est le type d'intelligence qui pousse les gens vers les domaines de la science et de l'informatique. La personne qui utilise cette forme d'intelligence sera dans une position pour découvrir une idée potentiellement prometteuse et pourra en dégager des implications. Cette personne cherche spontanément à dégager les règles et les principes de fonctionnement des concepts qui lui sont présentés.

Howard Gardner note qu'« on a défini comme un plaisir propre aux mathématiques l'aptitude non seulement à découvrir une analogie, mais aussi à en imaginer entre plusieurs d'analogies. Et il semble que le commerce avec des éléments qui sont contraires à l'intuition donne encore aux mathématiciens une sorte de satisfaction particulière. Vagabonder dans le royaume des nombres imaginaires, des nombres irrationnels, des paradoxes, des mondes possible et impossible, ayant chacun ses propriétés propres, donne encore d'autres mets délicats. Peut-être n'est-ce pas un hasard si Lewis Carroll, un des inventeurs exceptionnels d'un monde contraire aux faits, était aussi un logicien et un mathématicien de première classe. »

Au cœur d'autres intelligences

La fonction de mémoire permet aussi de s'engager dans des comparaisons entre l'ici, le maintenant et l'avant. Il va de soi que pour la création d'un nouveau concept, la personne à l'intelligence logico-mathématique va devoir aller vers d'autres intelligences pour mener à terme son projet. Cette forme d'intelligence, pour se développer entièrement, doit donc s'associer, notamment aux intelligences langagière et musicale.

« Le premier homme qui nota l'analogie entre un groupe de sept poissons et un groupe de sept jours fit des progrès notables dans l'histoire de la pensée. Il fut le premier homme à concevoir un concept appartenant à la science des mathématiques », écrit Alfred N. Whitehead dans *La science et le monde moderne*. En effet,

on peut penser que l'intelligence logico-mathématique est intimement liée à une approche en quelque sorte « comptable » du monde. Avec l'intelligence du langage, et peut-être avant l'apparition de celle-ci, compter a permis de comparer et donc de prévoir, activité au combien importante pour une espèce qui veut survivre et se développer.

Si, au départ, cette intelligence naît d'une confrontation avec le monde des objets (elle permet de les ordonner, d'évaluer leur quantité...), elle ne tarde pas à s'éloigner du monde matériel pour envahir celui du raisonnement et de l'abstraction pure, de la théorie et de la logique, qui sous-tend chaque chose et chaque événement (enfin presque).

Henri Poincaré distinguait deux types d'aptitudes liées à cette forme d'intelligence. La première est la mémoire que l'on a des étapes permettant de construire un raisonnement. Cette aptitude est suffisante pour se rappeler et appliquer la plupart des raisonnements nécessaires au quotidien. La deuxième, la plus importante pour Poincaré, est la capacité d'évaluer la nature des liens entre les différentes propositions. Elle seule permet de recréer de toutes pièces un raisonnement, pour en construire de nouveau et/ou renouveler ceux déjà créés.

C'est pourquoi cette intelligence est la plus liée au désir de la découverte, au plaisir de l'investigation. Dans une conception élitiste et concurrentielle du système éducatif et de répartition des positions sociales, on ne s'étonnera plus de la survalorisation de cette intelligence.

Quelques caractéristiques :

- utilisation adéquate du nombre ;
- capacité de faire des relations, des abstractions, d'émettre des conditions, des hypothèses ;
- peut catégoriser, classer, inférer, généraliser.

Quelques aspects comportementaux :

- formule des opérations mathématiques ;
- établit un tempo ;
- crée des jeux de stratégie ;
- utilise des diagrammes pour expliquer ;
- démontre par syllogisme ;
- explique par analogie ;
- réalise des catégories ;
- aime créer des patrons et des symétries ;
- sélectionne et utilise les technologies utiles.

Comment la reconnaît-on ?

Une force dans les habiletés en résolution de problèmes. Pose les questions « pourquoi » et « comment », veut raisonner les choses, veut savoir ce qui arrivera ensuite et pense en étape et en séquence.

Points forts

- Recherche un modèle lors de la résolution de problèmes.
- Crée des standards.
- Pensée déductive et inductive.
- A l'aise avec l'abstrait, les symboles et les signes mathématiques.
- Distingue les relations et les connexions.
- Raisonnement scientifique.
- Réalise des calculs complexes.
- Reconnaît les problèmes impliquant la logique.

Pistes pour en favoriser l'expression

Travailler sur ordinateur et développer ses connaissances en informatique, effectuer des opérations de classement, s'informer sur les sciences, lire des livres policiers, déchiffrer des codes, visiter des musées.

L'intelligence kinesthésique



Une intelligence du concret

Pour la psychologue Marianne Simmel, l'intelligence corporelle-kinesthésique apparaît particulièrement bien dans les mimes du grand Marcel Marceau. « *BIP – personnage du mime Marceau, NDA – traîne sa valise sur le quai, grimpe dans le train, vise une place assise et, avec grand effort, pousse sa valise dans le casier qui se trouve au-dessus de sa tête. Quand le train démarre, BIP est secoué sur son siège, tandis que sa valise quitte sa position précaire et tombe. Il s'arrange pour la rattraper et la replace ensuite avec soin sur la tablette. Le contrôleur arrive pour poinçonner son billet. BIP fouille dans ses poches et, de plus en plus désappointé, les retourne, tandis que le mouvement du train continue à le secouer. Il ne trouve toujours pas son billet et se met à chercher frénétiquement, inspectant tous les compartiments de sa valise. »*

L'intelligence corporelle proposée par le mime Marceau est une intelligence rare dans notre culture. Ce qui la caractérise c'est l'aptitude à utiliser son corps avec dextérité. Zidane en est un des représentants les plus talentueux : beaucoup d'entre nous se demande comment il peut à ce point être maître de ses jambes, qu'il utilise comme nous utilisons nos mains dans la vie courante.

Cette intelligence relève de la capacité d'utiliser son corps pour communiquer, pour manipuler adéquatement des objets délicats, et permet de réussir avec son corps des mouvements très précis. Les mouvements produits le seront de façons sensible, précise et synchronisée, comme s'il y avait une union entre le cerveau qui dirige et le corps *qui fait*. Historiquement, le peuple grec se servait beaucoup de cette intelligence, que l'on peut qualifier de somato-kinesthésique.

Pour Gardner, le lien entre le cerveau et le mouvement corporel est évident puisque plusieurs parties du corps agissent avec le système nerveux. Une personne atteinte d'un traumatisme qui le prive de ses facultés linguistiques et logiques parvient quand même à effectuer des activités motrices (les autistes par exemple).

Enfin, soulignons les nombreux travaux qui ont montré l'importance des gestes et du corps dans la communication non verbale.

Quelques caractéristiques :

- utilise son corps pour vivre ses émotions ;
- communique avec son corps ;
- produit manuellement ;
- est compétent en coordination, dextérité, flexibilité.

Quelques aspects comportementaux :

- athlétique (pour la précision du mouvement) ;
- danse (pour l'expression par le mouvement) ;
- chirurgien (pour la précision du mouvement) ;
- artiste (pour l'expression dans le mouvement).

Comment la reconnaît-on ?

Le désir de bouger. Un mouvement constant ou une implication active pour être bien. A besoin de se lever, de bouger, de toucher, de prendre des choses et jouer avec.

Points forts

- Engagement physique dans la résolution d'un problème.
- Ne lit pas les consignes, agit.
- Utilise l'expression corporelle.
- Lien corps-esprit fort.
- Apprend par le biais des sensations corporelles.
- Communique par et avec le geste.
- Exploration corporelle (touche, manipule, déplace).
- Contrôle des mouvements volontaires.
- Automatisation de certains mouvements.

Pistes pour en favoriser l'expression

S'étirer, faire des jeux de rôles, faire du théâtre, faire de l'exercice, pratiquer un ou plusieurs sports, bricoler, danser.

L'intelligence de la vision stratégique



Selon Howard Gardner, « Pour illustrer le caractère central de l'intelligence spatiale, le jeu d'échecs est un bon exemple. L'aptitude à anticiper les mouvements sur l'échiquier et leurs conséquences semble étroitement liée à une imagerie forte. En effet, les champions d'échecs ont en général une mémoire visuelle exceptionnelle – ou une imagination visuelle, comme ils disent. Pourtant, un examen serré de ces individus révèle qu'ils possèdent un type particulier de mémoire.

Dans une étude pionnière qui date d'il y a cent ans environ, Alfred Binet, l'inventeur des tests d'intelligence, a examiné la virtuosité mnémonique à l'œuvre dans une partie d'échecs qui se jouait les yeux bandés. Le joueur livre plusieurs parties en même temps contre un nombre égal d'adversaires. Les adversaires peuvent chacun voir l'échiquier pertinent, mais pas le joueur qui a les yeux bandés. Il connaît seulement le dernier coup joué par son adversaire, et c'est sur cette base qu'il doit décider du coup suivant.

Que disent les joueurs eux-mêmes ? Dans l'exposé de Binet, nous trouvons une première indication d'un certain Docteur Tarrash qui écrit : "Toute partie d'échecs se joue les yeux bandés en un certain sens. Par exemple, toute combinaison de cinq coups est menée à bien mentalement – la seule différence étant que l'on est assis devant l'échiquier. Pour le joueur d'échecs, voir son adversaire trouble fréquemment ses calculs." Nous avons ici la preuve que le jeu est représenté normalement à un niveau relativement abstrait : l'identité des pièces, pour ne rien dire de leurs attributs physiques, est extérieure au raisonnement. Ce qui compte, c'est le pouvoir de chaque pièce – ce qu'elle peut ou ne peut pas faire. »

L'intelligence de la vision stratégique permet à la personne de penser en trois dimensions, de faire de l'imagerie mentale, de raisonner de façon spatiale, de manipuler des images graphiques et de voir des actions en images visuelles, de façon mentale. La personne peut donc reconnaître des configurations spatiales, travailler sur des schémas. Pour elle, l'objet qu'elle voit est facilement perçu en trois dimensions. Un non-voyant peut avoir une très bonne intelligence spatiale, en utilisant ses mains. Tout comme un autiste ou une personne souffrant de lésions cérébrales peut parvenir à dessiner selon des configurations géométriques précises.

La personne possédant cette intelligence pourra notamment :

- reconnaître l'identité d'un objet lorsqu'il est vu de différents angles ;
- imaginer des mouvements ;
- penser aux relations existantes entre l'orientation du corps de l'observateur et la situation observée.

Quelques caractéristiques :

- capacité de percevoir l'espace visuo-spatial ;
- capacité d'opérer des transformations sur des perceptions ;
- sensibilité aux couleurs, aux formes ;
- perception des relations entre les éléments ;
- capacité de visualiser et représenter graphiquement des idées.

Quelques aspects comportementaux :

- naviguer sur la mer ;
- faire le contrôle aérien ;
- piloter un avion ;
- sculpter ;
- peindre ;
- dessiner des plans ;
- réaliser des changements de proportion d'un objet ;
- créer des codes de couleur pour identification ;
- fournir une explication précise en s'appuyant sur une image.

Comment la reconnaît-on ?

Une puissante imagination. Aime concevoir, dessiner, lire des graphiques, les posters, les puzzles représentant des images, les labyrinthes, organiser l'espace, les objets, les surfaces. Besoin d'images pour comprendre.

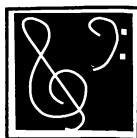
Points forts

- ▶ Apprend par l'image, les graphiques, les illustrations, l'art.
- ▶ Crée des images mentales.
- ▶ Recherche l'équilibre et l'harmonie.
- ▶ Perçoit les relations entre les objets.
- ▶ Perception correcte des objets et de l'espace selon différentes positions.
- ▶ Imagination fertile, perçoit des sensations en l'absence d'objets.
- ▶ Se situe dans l'espace.
- ▶ Manipule les images.
- ▶ Perçoit par le biais des formes, des couleurs, des textures, des designs d'ensemble.
- ▶ Visuels purs.

Pistes pour en favoriser l'expression

L'art, la pratique de sports, notamment d'équipe, la création de supports graphiques permettant de mieux comprendre un concept, montage de film et vidéo, théâtre, pratique de la planche à voile ou de tout autre sport de glisse, sculpture, danse, vélo, conduite automobile ou marine, peinture.

L'intelligence musicale



Cette intelligence se distingue par sa capacité de discerner des rythmes, des timbres sonores, des tonalités et des mélodies. La personne aura une très grande sensibilité à tous les sons provenant de son environnement. La culture musicale est théorique tandis que l'approche figurale est moins encadrée. Certains compositeurs atteints d'un handicap très sévère continuent à composer. Ils ont prouvé, hors de tout doute, que cette intelligence est une constituante en soi au niveau du cerveau. Le lien étroit entre l'affectif, l'intelligence musicale et l'intelligence mathématique, au niveau du rythme et de la composition, nous mènent à penser qu'ils ont des points communs dans le traitement des données.

Selon Howard Gardner, l'intelligence musicale, portée à son maximum, est très liée aux intelligences corporelle (sens du rythme), spatiale (pour la composition), intrapersonnelle, mais aussi interpersonnelle, la musique concernant tout autant le monde intérieur des sentiments que le monde de l'échange et de la sociabilité. Enfin, il semble que l'intelligence musicale soit également liée à l'intelligence logique et mathématique.

Quelques caractéristiques :

- capacité de percevoir et discriminer des sons ;
- possibilité de rendre des émotions en musique ;
- capacité d'exprimer la musique écrite ;
- une très grande sensibilité.

Quelques aspects comportementaux :

- écrire des chansons, des pièces musicales ;
- parler, chanter en rap ;
- identifier des structures rythmiques ;
- trouver des similitudes dans des mélodies ;
- jouer d'un instrument de musique ;
- utiliser une technologie musicale ;
- diriger une pièce musicale ;
- vivre des émotions en écoutant des pièces musicales.

Comment la reconnaît-on ?

Le plaisir de faire de la musique, des sons, des rythmes. Aime fredonner, battre le rythme, et parfois chantonner à longueur de journée.

Points forts

- ▶ Etudie plus facilement lorsque la leçon est musicale ou rythmée.
- ▶ Intuition basée sur le son, perception naturelle.
- ▶ Sensible aux sons, aux tonalités et à leurs caractéristiques.
- ▶ Comprend la structure musicale.
- ▶ Recherche les schémas musicaux.
- ▶ Reproduit, reconnaît ou crée des mélodies ou des rythmes.
- ▶ Auditifs purs.

Pistes pour en favoriser l'expression

Garder le rythme, assister à des concerts, utiliser une musique de fond, chanter, utiliser et jouer d'un instrument de musique.

L'intelligence des autres



L'intelligence interpersonnelle se remarque par l'ouverture qu'une personne possède face aux autres. Cette personne parvient à saisir de façon juste les besoins, humeurs, émotions et réalités de ceux qui l'entourent. Cette ouverture aux autres ne se limite pas à ressentir, elle passe à l'acte en aidant et soutenant ses pairs. Cette compréhension n'a même pas besoin de passer par des explications de la part du demandant, puisque le non verbal rejoint facilement la personne qui possède une intelligence interpersonnelle.

Cette personne sera très créative pour trouver des solutions aux problématiques de la vie de tous les jours. Elle aura également de façon générale une grande facilité à s'exprimer et pourra prendre le leadership en maintes occasions.

De façon générale les enseignants, travailleurs sociaux, acteurs et politiciens ont à utiliser cette forme d'intelligence.

Quelques caractéristiques :

- capacité de percevoir et discriminer les humeurs, intentions, motivations et émotions des autres ;
- sensibilité aux messages gestuels ;
- adaptabilité selon les contextes.

Quelques aspects comportementaux :

- entrer en relation d'aide ;
- percevoir de multiples facettes émotionnelles ;
- enseigner à une autre personne ;
- collaborer dans un travail ;
- aider à résoudre des problèmes ;
- faire de l'écoute réflexive ;
- diriger une équipe.

Comment la reconnaît-on ?

De grandes habiletés avec les gens. Aime parler et influencer, habituellement leader d'un groupe, un organisateur, communique bien, habile en résolution de conflit, a une bonne écoute, habile à négocier et persuasif.

Points forts

- Aime la vie de groupe, sociable.
- Travaille en coopération.
- Intérêt communautaire.
- Voit les choses d'un autre point de vue.
- Distingue les éléments.
- Communication verbale et non verbale.

- ▶ Crée et maintient la synergie.
- ▶ Sensible aux « humeurs » et aux motivations des autres.
- ▶ Forme d'intelligence intégratrice tournée vers les autres.
- ▶ Habiletés à comprendre et à interagir avec les autres.
- ▶ Besoin des autres pour apprendre.

Pistes pour en favoriser l'expression

Se faire des amis, privilégier les situations gagnant-gagnant, mener les discussions, pratiquer l'enseignement par les pairs et la collaboration, diriger les projets, conseiller des amis, chercher à comprendre les préoccupations des autres, manifester de l'empathie.

L'intelligence de la conscience de soi



Cette intelligence permet à l'individu de bien se connaître, comprendre ses émotions, mettre des mots sur sa démarche personnelle et d'orienter correctement ses *agirs*. La réflexion et l'introspection qu'elle implique permet à la personne de mettre des mots sur des démarches personnelles et d'orienter ses pairs (Ex : un psychanalyste, un psychologue, un chef spirituel).

Ces personnes, on le comprendra, vont privilégier la solitude, la méditation et la réflexion. Elles seront de nature indépendante et auront des objectifs de vie très précis. Il sera difficile de les influencer. Ces personnes pourront aussi tirer profit d'une expérience vécue, positive ou négative, grâce à la réflexion qu'elles auront portée sur l'événement.

Quelques caractéristiques :

- connaissance de soi (forces et faiblesses) et agit en conséquence ;
- estime de soi ;
- autodiscipline.

Quelques aspects comportementaux :

- réfléchit sur des analogies ;
- poursuite d'un objectif personnel ;
- réflexion philosophique ;
- partage avec les autres ses valeurs personnelles ;
- s'autodiscipline ;
- mène à bien une tâche ;
- partage avec les autres sa démarche.

Comment la reconnaît-on ?

Amour de la solitude. Aime réfléchir, a une bonne compréhension de ses forces et de ses faiblesses, habile dans la définition d'objectifs et se sent bien lorsqu'il est seul.

Points forts

- Aime le travail individuel, solitaire.
- Travail portant sur ou à partir de soi.
- Aime apprendre.
- Concentration, autodiscipline.
- Sens de l'autocritique, l'échec fait mal.
- Pensée et raisonnement articulés.
- Forme d'intelligence intégratrice tournée vers soi.
- Différents états de conscience (spirituel, intuitif, intérieur).

- Capacité de se comprendre, de se former une représentation de soi fidèle et précise et de l'utiliser efficacement dans la vie.
- Introvertis ayant besoin d'être mis en confiance.

Pistes pour en favoriser l'expression

Réfléchir avant d'agir, repartir de ses propres objectifs et intérêts pour prendre une décision, écrire un journal, se relaxer, réfléchir et apprendre sur soi-même, pratiquer des exercices de concentration, méditer, se réserver des temps de solitude.

PARTIE III

DU BILAN AU PROJET

1. La base de données de vos compétences

Grâce aux différents tests auxquels vous avez répondu dans les pages qui précèdent vous avez établi en quelque sorte la base de données de vos talents et motivations.

Afin de vous aider à mieux déterminer les secteurs professionnels et les métiers/missions les plus à même de vous convenir, nous avons dressé un tableau qui reprend pour chaque grand pôle d'intérêts (résultat de votre TRI-CAM), les aptitudes et traits de personnalité les plus recherchés.

Attention, pour être intéressant, un tel « guide de visite » ne peut pas pour autant être considéré comme une fin en soi. Comme vous le savez, chaque métier/mission suppose d'autres « qualités » encore : niveau de formation voire diplôme précis, conditions physiques données (force physique, taille, look, âge maximum ou minimum...), éventuellement appui extérieur pour y accéder plus facilement, etc. Par ailleurs, les métiers/missions listés ici le sont à titre indicatif. Il ne faut, bien sûr, pas s'arrêter à cette liste, mais s'en servir tout au contraire pour transférer les informations données à d'autres secteurs, d'autres métiers/missions.

Des métiers/missions qui vous ressemblent

Comment lire les tableaux ?

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Ils sont classés par pôle d'intérêt. En haut de chaque tableau, le pôle d'intérêt principal est indiqué. Dans le tableau lui-même, à la suite de la dénomination de chaque métier/mission, se trouve les trois pôles principaux, sous la forme des initiales de ces trois pôles. Exemple : Géomètre (TRA) soit Technicité, Réflexion, Action	Pour chaque métier/mission, nous vous indiquons les types de personnalité les plus à même de permettre la réussite. Pour mémoire : N = nervosité D = dépendance E = extraversion P = pragmatisme C = calme A = autonomie	Vous trouverez ici le picto représentant une ou plusieurs formes d'intelligence. Pour mémoire : Verbale linguistique Logique mathématique Visuelle, spatiale Interpersonnelle Intrapersonnelle Kinesthésique, corporelle Musicale Naturaliste	

Pôle principal technicité

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Technicien de télévision radio (TRI)	C, A, S	    	
Technicien de radiologie médicale (TRI)	P, I, A	  	
Agriculteur (TRI)	P, I, A	    	
Technicien aéronautique (TRI)	P, E	  	Dans l'industrie ou en maintenance sur piste
Eclairagiste du spectacle (TRI)	S, A	  	
Décorateur sur verre (TRI)	S, I, C	  	
Mécanicien (TRC)	A, P	  	Industrie, garage, machinisme agricole

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Professions paramédicales (TRC)	A, E, C	  	Infirmière, masseur-kinésithérapeute, ergothérapeute
Technicien d'essai (TRC)	P, A	  	Toutes industries
Opérateur sur machine industrielle (TRC)	P	  	
Vendeur technique (TCA)	E, P	  	Toutes industries et commerces de gros ou détail
Conducteur d'ambulance (TCR)	E, S, A	   	
Designer industriel (TRC ou TRI)	A, I	  	

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Technicien de maintenance (TRC ou TRA suivant le type de matériel)	P, E	  	
Technicien de contrôle qualité (TRA)	P, E		
Pilote d'essai (TRA)	E, P, A	  	
Modéliste en matériaux (TRA)	C, P	  	
Technicien de conservation – musée (TRA)	S, C	  	
Dessinateur industriel ou en cartographie (TRA)	A, I	  	

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Métiers de la construction (TRA)	P, E	  	Tous corps de métiers du gros œuvres
Métiers de la construction (TRI)	P, E	   	Tous corps de métiers finition
Opticien (TRA)	D, S	  	
Météorologiste (TRA)	A, I	  	
Horticulteur (TRA ou TRI si il intervient en création)	A, P, I	  	
Imprimeur (TRA ou TRM)	P, A	 	Tous métiers du domaine

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Géomètre (TRA)	P, A	   	
Cadreur, caméraman (TRM)	I, A, S	 	
Sculpteur (TIR)	S, I, A	  	
Cuisinier (TIC)	P, E, N	  	
Technicien bureautique (TCR)	D	   	
Technicien contrôle en pollution (TCR)	D, S	   	

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Analyste programmeur informatique (TRM)	C, A, I, P	  	
Prothésiste médical (TRM)	S, I	   	
Chef de chantier ou d'atelier (TCA)	E, P	   	
Professeur de gym (TCA)	P, E	  	
Installateur d'équipement technique (TCA)	P	  	

Pôle principal réflexion

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Biologiste (RTT)	C, A	 	
Ingénieurs d'études (RTC ou RTA)	I, A	   	Toutes Industries
Agronome (RTC)	P, I, A	   	
Chimiste (RTC)	C, A	 	
Biochimiste (RTC)	C, A	  	
Eco conseiller (RTC)	P, E, A	    	
Médecin (RCA)	E, S	  	Toutes spécialités

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Journaliste (RCI)	E, P, A	  	
Géologue (RTC)	I, P, A	   	
Océanographe (RTC)	I, P, A	  	
Ingénieur agronome (RTC)	I, P, A	    	
Physicien (RTC)	I, P, A	   	
Administrateur de bases de données informatiques (RTM)	C, D	   	
Radiologue (RTC)	A, P	 	

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Chercheur en agroalimentaire (RTC)	A	    	
Architecte (RTI)	P, A, I	    	
Statisticien (RTM)	I	 	
Apiculteur (RTA)	P, A	  	
Enseignant (RTA ou RTC)	A, S	    	Secondaire ou supérieur (collèges, lycées, universités...)
Contrôleur aérien (RTA)	P, A, E	 	
Dentiste (RTA)	C, P	 	

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Technicien de laboratoire médical (RTA)	A, P	  	
Vétérinaire (RTO)	A, P	   	
Microbiologiste (RTI)	A, P	  	
Chirurgien (RTI)	A, P	 	
Inspecteur de police (RTM)	A, P	  	
Toxicologue (RTM)	C, A	  	

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Psychologue (RIC)	D, S	  	
Documentaliste (RCM)	D, C	  	
Interprète (RCM)	D, C	   	
Sociologue (RAC ou RAM)	A	    	
Contrôleur financier (RCM)	D, C	 	
Pilote d'avion (RMT)	A, E, P	 	

Pôle principal imagination

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Costumier du spectacle (ITR)	S, D	   	
Modéliste (ITR)	D, E	   	Vêtements, chaussures, accessoires
Scénariste (ITR)	D, I		
Photographe (ITA)	A, P	  	
Illustrateur de presse, bédéiste (ITR)	A, P	    	
Paysagiste (ITR)	P, I, A	     	
Tailleur de pierre, artisan d'art (ITR)	P, I, S	  	

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Créateur de mode (ICA)	P, E	 	
Ecrivain (IRC)	A, I, S	 	
Libraire (IAM ou IAC)	D, S	  	
Graphologue (IAM)	D, S	  	
Infographiste (IAT)	A, C	 	

Pôle principal coopération

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Patron de café (CTA)	E, P	  	
Responsable de parc de loisirs (CTA)	E, P	  	Plus généralement responsable du secteur tourisme-loisirs
Responsable antenne emploi (CTM)	E, P	   	
Naturopathe (CRT)	C, D, I	 	
Psychanalyste (CIR)	D, I	  	
Conseiller familial (CIA)	A, S		
Maître des écoles (CIA)	D, S	  	Enseignement maternel et primaire

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Chef de rayon – grande distribution (CAT)	E, P	 	
Responsable salle de sport (CAT)	E, P	 	
Editeur (CAR)	A, I, S	  	
Animateur socio-culturel (CAT ou CIT)	D, N, P	  	
Educateur spécialisé (CAT)	D, N, S		
Guide de tourisme (CAT)	A, P	  	
Formateur pour adultes (CAT)	D, P	   	

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Commissaire de police (CAT)	A, P	  	
Assistant social (CAR)	D, S, P	  	
Magistrat (CRM)	D, I, S	 	
Agent d'assurances (CAR)	E, P	  	
Dietéticien (CAR)	C, I	  	
Conseiller principal d'éducation (CAI)	E, P, S	  	
Conservateur de musée (CAI)	S	  	

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Gardien de prison (CAM)	E, P		
Entraîneur de chevaux (CAM)	E, P	   	
Médiateur social (CMR)	D, S	 	

Pôle principale action

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Ingénieur système (ATR)	C, A, I	   	
Critique d'art (ETC)	D, S	  	
Urbaniste (ART)	P, E	   	
Chargé de relation publique (AIC)	E, P		
Commissaire priseur (AIC)	E, P	  	
Avocat (ACR ou ACM)	E, P, A	  	
Vendeur (ACT)	E, P	  	

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Spécialiste marketing (ACR)	E, P	  	
Représentant de commerce (ACR)	E, P	  	
Entraîneur – sport (ACT)	E, P	  	
Pompier (ATC)	C, S, P	  	
Chef d'escalle ou de cabine – aviation (ACM)	E, P	  	
Chef de secteur ou acheteur – grande distribution (ACT)	E, P	  	
Directeur des ressources humaines (ACM)	D, E, P	  	

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Responsable logistique (ATR)	E, P	 	
Vendeur international (ACR)	E, P	  	
Publicitaire (ACI)	E, P	   	
Merchandiser – grande distribution (ACI)	E, P	   	
Agent immobilier (ACM)	E, P	  	
Responsable service clients	E, P, C	  	
Responsable export (ACI)	E, P	 	

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Agent de tourisme (ACT)	E, P	  	
Responsable sécurité (ACT)	E, P		

Pôle principale méthode

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre	Commentaires
Bibliothécaire (MCT)	D, I	  	
Assistant de laboratoire médical (MCT)	D, I	  	
Electronicien (MTR)	P, D	  	
Analyste financier – banque, finance (MRA)	D, I	  	
Actuaire – assurance (MRA)	E, P	  	
Aide comptable (MRT)	D, P	  	
Secrétaire (MCR)	D, P, E	  	

Métier/mission	Style de personnalité	Formes d'intelligence mises en œuvre			Commentaires
Deviseur – bâtiment, imprimerie... (MCA)	E, P				
Fonctionnaire (MCA)	D				
Inspecteur des impôts (MCA)	D				
Steward, hôtesse de l'air (MAC)	D, P				
Militaire (MAC)	D				

2. Des outils pour faire votre bilan

Un emploi, ça se trouve un jour ou l'autre, même s'il a été précédé d'une longue période d'attente. Mais à laisser les choses se faire, vous avez peu de chances qu'il réponde sensiblement à vos désirs initiaux. Or l'objectif essentiel est là : tenter de satisfaire, au moins partiellement, vos aspirations. Ce que nous vous proposons, c'est donc de les préciser, de cerner vos goûts et vos potentialités. En un mot, établir un bilan personnel.

Les termes motivation et aspiration n'ont pas le sens vague qu'on leur attribue souvent. Ils définissent une réalité qui transparaît au travers de ce que vous avez fait, et qu'il est important de connaître avant de se fixer un objectif. Même si vous l'appellez autrement, vous avez souvent fait ce bilan dans votre tête. De ces « points » successifs il reste peu de traces, sauf des décisions prises à différents moments de votre vie. C'est pourquoi, dans un souci de pragmatisme et d'efficacité, nous vous proposons d'écrire votre bilan.

Ecrire est une composante de la méthodologie de la recherche. Le fait d'écrire structure la pensée et, surtout, laisse des traces sur lesquelles on peut revenir. Dans la rédaction de votre bilan, nous vous conseillons de décrire par le menu votre vie passée. Vous aurez ainsi la matière première d'une réflexion sur ce que vous êtes, sur vos atouts et vos carences. Même si cela vous demande des efforts de mémoire, nous vous conseillons de respecter l'ordre chronologique. Vous oublierez moins de choses. C'est d'autant plus important que ce travail servira également pour la mise en forme de votre curriculum vitæ et la préparation de vos entretiens avec les recruteurs. Ces derniers ne se contenteront en effet pas de la liste de vos diplômes et de vos stages. Ils y chercheront des indices sur votre personnalité et sur ce que vous pourrez apporter à l'entreprise, compte tenu de son contexte humain. Lors des entretiens d'embauche, les questions portant directement sur qui vous êtes et sur ce que vous aimez ne manqueront pas. Faire son bilan, c'est se donner les moyens d'y répondre concrètement et de marquer des points en prouvant sa détermination.

Pour vous aider dans ce travail, nous publions dans les pages qui suivent un bilan type. Vous pouvez vous en servir soit en remplissant directement les lignes de pointillés (avec ou sans brouillon préalable), soit comme document de référence. Les éléments qu'il vous permettra de mettre en valeur seront ensuite utilisés dans vos contacts avec les entreprises.

Ce bilan comporte trois points importants :

- ▶ **Votre savoir** : formation, jobs, stages.
- ▶ **Votre « savoir-être »** : les points forts de votre caractère et votre comportement en groupe.
- ▶ **Votre savoir-faire** : talents personnels, connaissances extra-scolaires, etc.

C'est ce bilan qui sera le premier élément de votre recherche d'emploi. Le deuxième consistant (voir le chapitre suivant) en une étude de votre « vouloir faire » et des possibilités d'emploi.

Votre savoir

Cette première partie de votre bilan concerne votre formation et les expériences qui vous ont permis une première approche du monde professionnel. En listant les différents points forts de votre savoir, vous allez vous donner les moyens d'en hiérarchiser les étapes pour vous présenter de manière plus dynamique et rationnelle à un employeur potentiel. Ce travail de mise en forme vous permettra aussi de trouver une cohérence à votre parcours. Autant de temps et d'efficacité gagnés pour la rédaction de votre CV. Dernier atout : il s'agit là d'un travail mnémotechnique qui vous facilitera la tâche lors des entretiens.

Vos formations

Sauf si votre scolarité s'est déroulée à l'étranger ou dans l'enseignement technique, ne commencez l'énumération qu'à partir du bac. Pour chacune des formations, indiquez de manière synthétique :

- si elles ont été choisies ou non par vous ;
- ce qu'elles vous ont apporté (diplômes, mais aussi savoir-faire applicable directement en entreprise).

Ne vous contentez surtout pas seulement des « appellations contrôlées », mais donnez au contraire des indications sur les grands axes des programmes. Enfin, indiquez pour chacune d'elles le niveau de compétences acquis. Aidez-vous de la classification suivante en reportant dans l'avant-dernière colonne de droite l'abréviation correspondante :

- niveau information : inf. ;
- niveau maîtrise du langage technique : lang. ;
- niveau maîtrise de la technique : tech. ;
- niveau innovation : innov.

Une fois listées toutes les formations, classez-les par ordre de préférence (dernière colonne de droite) en fonction de leur efficacité, de leur adaptabilité sur le marché du travail, mais aussi du plaisir que vous avez pris à les suivre.

Votre expérience

Listez vos jobs (même de courtes durées), vos stages, voire vos visites d'entreprises si elles ont été plus que de joyeuses sorties. Partez du général pour arriver au particulier : fonction (nature de la tâche confiée), activités exercées, compétences mises en œuvre ou acquises à l'occasion, et, enfin, appréciation portée sur vous à l'issue de la mission. Ne lésinez pas sur les détails, interrogez-vous sur ce que vous avez apporté à l'entreprise, sur ce qui a marché (et pourquoi), sur ce qui n'a pas été, sur la cohérence de ces expériences avec vos motivations...

Exemple : stage de... dans l'entreprise... (X personnes), service... (X personnes). Dans ce cadre, j'ai effectué..., ce qui m'a permis d'acquérir des connaissances et compétences en... (le cas échéant, indiquer si l'expérience a donné lieu à un compte rendu ou un rapport). M. X, le responsable du stage, m'a dit ou semblait penser que...

Aussi bien pour l'énumération de vos formations que pour celle de vos expériences, efforcez-vous d'employer des termes utilisés par le monde professionnel, cela vous aidera par la suite pour la rédaction de votre CV.

Modèle type de bilan

Savoir

Vous trouverez dans les prochaines pages deux tableaux pour vous aider à visualiser vos formations et vos expériences. La colonne « classement » vous permet de les hiérarchiser.

Votre formation	Choisissez par vous ?		Diplôme obtenu, savoir-faire acquis...	Niveau de compétence (Utilisez les abréviations proposées plus haut)	Classement
	O	N			

Emploi, stage...	Fonction	Activités exercées	Compétences	Appréciation de l'employeur	Classement

Bilan

En prenant l'ensemble de vos formations et expériences, recherchez les points communs : succès, échecs et domaines dans lesquels il vous semble avoir progressé. Faites-en une synthèse en déterminant vos 5 points forts et vos 5 points faibles.

	Points forts	Points faibles
1		
2		
3		
4		
5		

Votre « savoir-être »

Il s'agit d'un point important. Les recruteurs ne se contenteront pas de votre formation et de vos diplômes, mais ils chercheront aussi à jauger vos aptitudes à vivre en collectivité, votre sens du concret, votre faculté d'initiative, ou encore votre capacité à mener un travail à son terme. Le but des propositions listées ci-après est de vous aider à vous poser les bonnes questions. Questions qui vous seront d'ailleurs souvent posées lors d'un entretien de recrutement. Il vous suffit d'entourer pour chaque proposition la ou les réponses qui vous correspondent le mieux, en enrichissant la liste, le cas échéant, d'options auxquelles nous n'avons peut-être pas pensé. Illustrez ensuite chaque groupe de réponses par un ou plusieurs exemples concrets pris parmi les grands et petits moments de vos études, de votre vie familiale ou amicale. Listez enfin les points forts qu'aura fait apparaître l'ensemble de vos réponses. On ne peut être bon partout et l'objectif est de repérer quelques-unes des qualités majeures qui vous aideront à bâtir votre CV, à préparer vos entretiens et à trouver un projet professionnel raisonnable mais actif.

Savoir être... soi-même

1. Dans l'adversité, vous êtes plutôt : irritable – facilement découragé – tenace – calme – persévérant – un peu paumé – lutteur – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Face à un gros travail, vous : assurez – cherchez de l'aide – avez besoin d'encouragements – baissez les bras – attendez la dernière minute – foncez – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Votre forme d'esprit est plutôt : abstraite – concrète – intuitive – raisonneuse – logique – synthétique – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. Le(les) mot(s) qui vous qualifie(nt) le mieux : courageux – velléitaire – organisé – travailleur – inquiet – résistant au stress et à la fatigue – aventureux – casanier – fonceur – imaginatif – créatif – patient – débrouillard – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. Face à une situation nouvelle, vous êtes plutôt : déconcerté – curieux – attentiste – prudent – innovateur – conservateur – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. Vos centres d'intérêts sont plutôt : importants lorsque vous faites un choix – changeants – multiples – exclusifs – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. Dans la vie de tous les jours, vous êtes plutôt : satisfait de votre sort – jamais content – râleur – plein d’entrain – bien dans votre peau – révolté – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. Dans votre travail, vous êtes : ordonné – désordonné – consciencieux – travailleur – acharné – concentré – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. Face à vos engagements, vous êtes plutôt : fiable – peu fiable – ponctuel – toujours en retard – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Vos points forts

Chaque fois que vous avez pu illustrer une réponse positive par un exemple concret intéressant, vous avez trouvé un point fort à exploiter dans votre recherche d'emploi. Si vous n'en trouvez aucun, recommencez le travail en étant un peu moins exigeant avec vous-même. Trouvez la ou les qualités susceptibles d'être développées.

1.....
.....
.....
.....

2.....
.....
.....
.....

3.....
.....
.....
.....

4.....
.....
.....
.....

5.....
.....
.....
.....

Savoir être... avec les autres

1. La vie en collectivité vous est plutôt : pénible – agréable – nécessaire – vous l'évitez – joyeuse – conflictuelle – peu importante – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Dans un groupe vous êtes plutôt : leader – animateur – suiveur – participant – autonome – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Les autres disent de vous que vous êtes : persuasif – baratineur – décontracté – pas clair – rasoir – gentil – sympathique – mystérieux – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. Vous aimez bien : argumenter – persuader – échanger des idées – entraîner – vous montrer – écouter – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. Dans les conflits collectifs : vous savez faire la part des choses – vous aimez la neutralité – vous ne les aimez vraiment pas – vous vous fâchez facilement – vous faites preuve d’humour – vous êtes combatif – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. A la fac ou à l’école, vous étiez plutôt : respectueux des règles – discipliné – désinvolte – tête en l’air – indépendant – réformateur – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. Face aux critiques : vous avez le sens de l'humour – vous y faites face – vous êtes découragé – vous vous refermez sur vous-même – vous vous justifiez – ça vous indiffère – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. En amitié, vous êtes plutôt : fidèle – inconstant – varié – attaché – attentif – exclusif – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. Face à vos engagements, vous êtes plutôt : fiable – peu fiable – ponctuel – toujours en retard – autre(s) ?

Exemple(s) concret(s) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Vos points forts

Chaque fois que vous avez pu illustrer une réponse positive par un exemple concret intéressant, vous avez trouvé un point fort à exploiter dans votre recherche d'emploi. Si vous n'en trouvez aucun, recommencez le travail en étant un peu moins exigeant avec vous-même. Trouvez la ou les qualités susceptibles d'être développées.

1.....
.....
.....
.....

2.....
.....
.....
.....

3.....
.....
.....
.....

4.....
.....
.....
.....

5.....
.....
.....
.....

Votre savoir-faire

Indépendamment de votre formation et de vos expériences plus ou moins professionnelles (jobs et stages), vous avez certainement acquis des savoir-faire au cours de vos loisirs, de vos vacances ou à travers vos hobbies et vos centres d'intérêt. Ces savoir-faire intéressent aussi les recruteurs et permettent souvent de compenser l'inexpérience due à l'âge ou à un diplôme moyennement apprécié sur le marché du travail. Si vous avez créé des jeux pour l'ordinateur familial ou animé une colonie de vacances, si vous êtes un expert amateur de géographie *via* la philatélie ou d'économie tiers-mondiste grâce à vos voyages ou aux nombreuses conférences organisées à la fac, vous avez là un plus qui fera la différence pour l'entreprise au moment du choix. Le champ de ces savoir-faire est vaste et nous vous proposons de raisonner en termes de résultats en les classant selon cinq catégories :

- techniques et scientifiques ;
- connaissances générales ;
- relations humaines et organisation ;
- langues étrangères ;
- talents personnels.

Le but, à ce stade, est de lister ces compétences un peu tous azimuts pour ensuite déterminer ce qui sera un atout dans votre recherche d'un premier emploi.

Techniques et scientifiques

Exemples : club d'informatique, d'astrophysique, d'archéologie... Activités solitaires ou avec des amis : construction de maquettes, d'appareils électroniques..., connaissance approfondie d'un musée scientifique et technique...

Dans le cas d'une activité collective, notez le nombre de personnes avec lesquelles vous avez travaillé, votre spécialité éventuelle, le nombre de séjours en groupe, votre degré d'implication et sa durée, s'il s'agissait d'une activité choisie par vous ou non (le cas échéant si vous en êtes le créateur), les rapports que vous avez noués pour l'occasion avec des entreprises ou des organismes scientifiques ou économiques... Indiquez de manière concrète et synthétique ce que ces activités vous ont permis d'acquérir comme connaissances. Efforcez-vous d'employer les termes utilisés par le monde professionnel. Notez le niveau de

connaissance atteint, en vous inspirant de la classification donnée pour la partie « Savoir » page 180. Enfin, précisez si l'une ou l'autre de ces activités a été déterminante dans votre choix d'études.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Connaissances générales

Exemples : collections, lectures suivies, sensibilité à un thème donné, participation à une association culturelle, à des activités parascolaires (club, association, cycle de conférences, voyages, etc.).

Notez les connaissances précises que ces activités vous ont permis d'acquérir. Essayez de déterminer en quoi ces connaissances vous donneront un plus vis-à-vis d'une entreprise.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Relations humaines et organisation

Exemples : animation de groupes (théâtre, colonies de vacances ou centres aérés) ; création, animation ou participation à une association d'élèves ou de jeunes de votre quartier, de votre ville ; activités pendant le service militaire ; organisation d'un voyage ou d'une aventure collective.

Indiquez votre degré d'implication, le nombre de personnes qui vous entouraient, votre niveau de responsabilité, quelques-uns des souvenirs que cela vous rappelle... Reportez-vous à la partie « Savoir être » pour la compléter et enrichir la présente.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Langues étrangères

Sauf si vous avez obtenu un diplôme spécialisé garantissant un bon niveau dans une ou plusieurs langues, ce qui intéressera le recruteur ce ne sont pas les années d'apprentissage scolaire mais le nombre de séjours dans le pays, la lecture régulière de la presse ou de la littérature étrangère (dans le texte), ou la participation à des activités internationales. Notez ici tout ce qui permet d'apprécier votre niveau dans les langues que vous maîtrisez plus ou moins.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Talents personnels

Exemples : toutes ces choses que vous faites naturellement bien par goût, plaisir ou talent. Voici une liste de talents possibles, entourez les mots qui vous correspondent et trouvez-en d'autres. Donnez pour chacun de ces talents des exemples concrets et notez les remarques que vos proches vous ont faites à ce sujet. Mieux ! Faites-les réagir en leur demandant leur avis sur ces mêmes mots :

Ecrire – parler en public – réparer – inventer – recevoir des amis – organiser – travailler manuellement – enseigner – expliquer aux autres – observer – gérer – vendre – prévoir – compter – analyser – diagnostiquer – imaginer – créer – concevoir – adapter – améliorer – aider – comprendre – motiver – chercher et découvrir – conseiller – entreprendre – classifier – trier – autre(s).

Exemples concrets :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Quel projet professionnel ?

En effectuant votre bilan, vous avez fait un grand pas sur le chemin qui vous mènera au monde du travail. Vous pourrez, lors des entretiens, expliquer à vos interlocuteurs ce que vous êtes et ce que vous avez fait, de manière concrète et rationnelle. Montrer que l'on se connaît bien est une preuve de maturité appréciée par les entreprises.

Il vous reste, en utilisant toute la matière amassée, à bâtir un projet professionnel. Si vous cherchez un bon bouquin pour passer un long week-end pluvieux, vous aurez d'autant plus de chances de le trouver que vous ne vous en remettrez pas au hasard, et qu'au contraire, vous aurez une idée du type de livre recherché : poésie, BD, science-fiction, aventure, essai, littérature... Toute proportion gardée, il en va de même pour l'emploi. La difficulté d'en trouver un ne justifie pas le fait d'accepter n'importe quoi, bien au contraire. Démarrer un entretien par « donnez-moi n'importe quel poste, je prends », est sûrement le meilleur moyen de se voir opposer un refus ou de provoquer le fou rire. Une entreprise n'est pas une œuvre de bienfaisance. Si elle embauche, c'est par nécessité de pourvoir un poste précis. Donc seuls les profils savamment définis sont susceptibles de retenir son attention. Par ailleurs, c'est prendre un très gros risque, à terme, que d'accepter le premier boulot venu. Sauf dans le cas d'expérimentation volontaire, le danger est de se décourager et/ou de changer d'emploi trop souvent et de se laisser marginaliser.

Avec votre bilan, vous savez maintenant, au moins dans les grandes lignes, ce que vous êtes capable de faire ; il s'agit ensuite de déterminer ce que vous voulez faire. Plus vous aurez envie d'un emploi et mieux vous saurez le décrocher. C'est dire tout l'intérêt de ce travail.

Nous vous proposons de lister vos envies sans trop tenir compte des possibilités du marché. Si vous mettez la charrue avant les bœufs, vous courez le risque de faire du surplace. Dans le chapitre suivant, nous verrons comment mettre en phase votre « vouloir faire » et le marché de l'emploi.

Un emploi suppose des compétences utilisées dans un contexte humain, à un niveau de responsabilités et d'initiatives, dans un lieu précis avec des conditions de travail données, et ce pour un objectif personnel bien défini.

Définir son projet : questionnement

Ce sont ces éléments de réflexion que nous vous proposons ici. Pour chacun de ces points vous avez votre avis à donner. Une fois ce travail effectué, il sera toujours temps d'envisager les compromis que vous aurez à faire. Si vous ne trouvez pas de réponses à certaines questions, un bon conseil : raisonnez à l'envers ! A défaut de savoir ce que vous voulez faire, déterminez ce que vous ne voulez surtout pas faire.

Avec quelles compétences ?

Notez ici celles de vos formations et de vos expériences que vous souhaitez pouvoir utiliser en priorité. Reportez-vous au classement que vous avez fait pour la partie « Savoir », mais aussi aux éléments dégagés dans la partie « Savoir-faire », notamment en ce qui concerne vos talents personnels.

Dans la mesure du possible, établissez une première liste des métiers et fonctions qui semblent correspondre à vos choix et que vous aimeriez exercer. Vous voyez-vous plutôt dans un labo, un atelier, un bureau, sur le terrain, dans un magasin, etc. ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Avec qui ?

- En équipe : avez-vous envie de travailler avec d'autres personnes ? Préférez-vous les petits groupes ? Vous sentez-vous capable de travailler avec des gens n'ayant pas les mêmes compétences mais qui vous seront complémentaires ? Avec une équipe de créatifs et les problèmes relationnels que cela suppose ? De manière générale, l'aspect relations humaines est-il très ou moyennement important pour vous ?

- En solitaire : préférez-vous travailler seul ? Vous en sentez-vous capable ? Essayez de vous mettre en situation en recherchant dans vos souvenirs des événements gages de réussite.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

A quel niveau de responsabilités et d'initiatives ?

Souhaitez-vous des responsabilités immédiates ou à terme ? Etes-vous prêt à accepter une hiérarchie ? Jusqu'à quel niveau ? Voulez-vous commander ? Animer ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Où et dans quelles conditions ?

Dans quel type d'entreprise (grande, petite, associative...) ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Avec quel salaire ? Même si vous pensez qu'il s'agit là d'un point accessoire (!), c'est immanquablement une question qui vous sera posée lors des entretiens, ne serait-ce que pour voir si vous vous surestimez ou si au contraire, vous vous sous-estimez.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Quel temps de travail ? Etes-vous prêt au cours de vos premières années d'activité à travailler plus que l'horaire normal pour gagner plus facilement vos « galons » ? Quelle part faites-vous à vos loisirs, à votre vie de famille ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Avec ou sans déplacements ? (Indiquez, le cas échéant, les éléments qui font que vous ne le souhaitez pas : obligations familiales, désir de poursuivre des études en cours du soir, etc.)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Avec une bonne sécurité de l'emploi ou non ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Dans votre région ou n'importe où en France, voire à l'étranger ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Dans une entreprise renommée et/ou innovante ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Dans un milieu jeune ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Autre(s)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Pour quels objectifs ?

Pour vous aider dans votre réflexion, imaginez-vous dans cinq ans, dans dix ans. Regardez autour de vous et demandez-vous ce qui vous plaît ou vous déplaît dans l'attitude de vos proches face à leurs activités professionnelles.

Vous construire une carrière rapidement ou procéder par étapes ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Un boulot formateur, intéressant... ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Gagner beaucoup d'argent ou simplement avoir de quoi vivre ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

La sécurité de l'emploi ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

L'autonomie d'action ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Le pouvoir ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Autre(s)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

S'informer

D'après une enquête effectuée conjointement par l'AIESEC (Association internationale des étudiants en sciences économiques et commerciales) et la FNEGE (Fondation nationale pour l'enseignement de la gestion), les reproches le plus souvent faits aux jeunes sans expérience professionnelle par les employeurs sont les suivants : manque de pragmatisme, tendance à l'autosatisfaction, refus de reconnaître la réalité de l'entreprise et méconnaissance des problèmes qui se posent à l'entreprise. Ces quatre « défauts » reposent le plus souvent sur un manque d'information. *« Je suis toujours étonné de voir des jeunes qui, ayant au cours de leurs études consacré du temps et de l'énergie à chercher de l'information, restent aussi peu actifs et si désorientés quand il s'agit de s'informer sur les entreprises et le monde professionnel »*, dit ce conseiller professionnel de l'Apec. S'informer, c'est se donner la possibilité de trouver le marché caché de l'emploi, c'est affiner son projet professionnel, et c'est encore se donner des chances supplémentaires pour la réussite de ses entretiens avec les recruteurs.

Quelle information chercher ?

Suivant votre projet professionnel et l'étape à laquelle vous vous trouvez dans votre recherche, les informations que vous avez à chercher sont différentes. Si vous en êtes à définir et votre bilan et votre projet professionnel, commencez par vous documenter sur les fonctions. Ne vous contentez pas de l'idée, généralement vague, que l'on se fait d'une fonction à laquelle mène théoriquement une formation donnée. Il existe des ouvrages sur la quasi-totalité des fonctions (citons notamment les livres de cette collection et les monographies de l'Apec) et vous aurez sûrement des surprises à leur lecture. Dans la mesure du possible, confrontez les informations obtenues auprès de gens qui exercent ces fonctions.

Vous en êtes à la recherche d'une cible professionnelle ?

Cherchez des informations sur le ou les secteurs que vous convoitez : résultats économiques, implantation régionale, leaders dans la branche, perspectives et innovations. Il existe pour cela des masses de documents, de l'annuaire à la revue professionnelle en passant par les catalogues de produits. Allez voir les syndicats et associations professionnelles, la chambre de commerce. N'hésitez pas à travailler en bibliothèque, celles des Apec ou des observatoires économiques régionaux.

Vous avez obtenu un entretien ? Vous souhaitez envoyer des candidatures spontanées ?

Renseignez-vous très précisément sur la situation de la/les entreprise(s) : chiffre d'affaires, produits, marché, environnement (concurrence, situation économique), nom des responsables, etc.

Nous vous indiquons plus loin un certain nombre de pistes, mais pensez à vous faire envoyer les prospectus produits, directement ou par un tiers, ou bien en vous présentant comme client potentiel, par exemple.

Cette recherche prendra-t-elle du temps ?

Peut-être. Mais avez-vous pensé au bonus qu'elle vous donnera le jour décisif d'un entretien ? Celui ou celle qui est embauché(e) n'est pas nécessairement celui ou celle qui est le plus efficace, mais celui ou celle qui en sait le plus sur la façon de se faire embaucher.

Les supports de votre recherche

Revues, bouquins, annuaires, dicos, notules et notices... si ça n'existait pas il faudrait les inventer. Ils permettent les retours arrière, les arrêts sur image : autrement dit, ils vous permettent d'intégrer les données qui vous sont fournies en vous laissant le temps de la compréhension maximale. Les ouvrages d'information sur les entreprises et les publications que nous citons ici sont de véritables annuaires. Elles sont d'un prix assez élevé, et plutôt que de les acheter, consultez-les à dans les Apec, les bibliothèques ou les CIO (centres d'information et d'orientation).

L'Annuaire du Medef (Mouvement des entreprises de France. 31, avenue Pierre I^{er} de Serbie. 75016 Paris. Tél. : 01 47 23 61 58) décrit en détail toutes les organisations professionnelles rattachées au Medef. Utile quand on s'intéresse à un secteur précis. A consulter à la chambre de commerce et d'industrie.

Le Bottin administratif (édité par Didot-Bottin. 28, rue du Docteur Finlay. 75738 Paris Cedex 15. Tél. : 01 45 78 61 66) est un organigramme de tous les services centraux de l'administration officielle française par département ministériel. Chacun d'entre eux est analysé par grande direction, avec indication des adresses, numéros de téléphone et fonctionnaires responsables. A consulter dans certains bureaux de poste et dans les CCI (chambres de commerce et d'industrie).

Dans **le Bottin professions** en six volumes, édité par Didot-Bottin, les professions sont classées par ordre alphabétique. Chacune d'entre elles est ventilée par

région et les entreprises figurent alphabétiquement à l'intérieur. Outre la raison sociale, on trouve parfois des renseignements supplémentaires sur l'entreprise (chiffre d'affaires, effectifs...). A consulter dans certains bureaux de poste et dans les CCI.

5 000 entreprises, numéro spécial du *Nouvel Economiste*, paraît chaque mois de novembre (en vente au 22, rue de la Trémoilles. 75008 Paris. Tél. : 01 47 23 01 05) recense les 5 000 premières entreprises françaises et européennes par secteur d'activité, avec indication de leur chiffre d'affaires, du *cash flow* et des effectifs. Pour les coordonnées des entreprises, consultez le carnet d'adresses du *Nouvel Economiste*. Renseignements sur les 1 000 premières sociétés industrielles et commerciales françaises (titres et noms des principaux responsables).

Le Dictionnaire de l'industrie française (édité sous le patronage du ministère de l'Industrie par l'Ufap, Union française des annuaires professionnels. 13, avenue Vladimir Komarov. 78190 Trappes. Tél. : 01 30 50 61 48) permet de savoir qui se cache derrière les entreprises industrielles les plus connues, et quelles sont les activités des firmes françaises. Classement alphabétique avec indications d'adresses. Ce dictionnaire répond aux questions suivantes : qui fabrique quoi, et quelles sont les activités de telle firme française ?

Essor, édité également par l'Ufap, est un fichier analytique et professionnel de l'industrie qui donne, par département, une fiche détaillée sur toutes les entreprises d'au moins 10 salariés.

Kompass-France (édité par la SNEI, Société nationale d'édition industrielle. 22, avenue Franklin Roosevelt. 75008 Paris. Tél. : 01 43 59 37 59) est un énorme volume de 6 000 pages, une véritable bible économique, en trois tomes : tome I « Fabrication », tome II « Firmes », tome III « Index ». Pour chaque entreprise, le Kompass vous donne un certain nombre de renseignements : capital de la société, chiffre d'affaires, noms des principaux dirigeants, filiales... A consulter à l'Apec et dans les CCI.

La Liste des établissements et entreprises d'au moins 500 salariés (éditée par l'Insee. Tél. : 01 43 45 72 31) répertorie les adresses par ordre alphabétique, par région et par activité. A consulter dans les 22 observatoires de l'Insee.

4. Un outil au service de vos projets : la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Différents dispositifs prenant en compte les acquis professionnels existaient déjà dans l'enseignement, parfois depuis fort longtemps :

- la validation des acquis professionnels, réservée aux ingénieurs depuis 1934, qui permet l'obtention du titre d'ingénieur diplômé par l'Etat (DPE) dans une spécialité donnée ;
- la validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur (décret du 23 août 1985), qui permet d'accéder directement à une formation universitaire ou de postuler à un concours d'admission dans un établissement public sans avoir le diplôme normalement requis en faisant valider une expérience professionnelle acquise au cours d'une activité, salariée ou non, ou des acquis personnels obtenus hors de tout système de formation ;
- la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes (loi du 20 juillet 1992) et la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes nationaux de l'enseignement supérieur (décret du 27 mars 1993) qui permettent d'être dispensé d'une partie des épreuves d'un diplôme national (et non pas d'un diplôme d'école) par validation de compétences acquises dans l'exercice d'activités professionnelles pendant cinq ans au moins et en rapport avec la formation visée ;
- la voie de la formation continue dite « Fontanet » (arrêté du 31 janvier 1974), qui permet à des personnes de niveau bac + 2 justifiant de trois ans au moins d'activité professionnelle, d'accéder à la formation d'ingénieur.

Un droit nouveau et intéressant

La loi de modernisation sociale, publiée le 17 janvier 2002, a introduit une notion totalement nouvelle sous le nom de Validation des acquis de l'expérience ou VAE. La loi de modernisation sociale crée une quatrième voie pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre. Elle offre en effet la possibilité à toute personne qui a exercé pendant au moins trois ans une activité salariée, non salariée ou bénévole, d'obtenir la validation des acquis de son expérience en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle délivrés par l'Etat ou par des organismes privés, ou encore d'un certificat de qualification d'une branche professionnelle, enregistré dans un répertoire des qualifications professionnelles dont la loi prévoit la mise en place. Si la validation est partielle, le jury indique au candidat les connaissances, aptitudes et compétences qu'il doit acquérir soit par un complément de formation, soit en complétant son expé-

rience professionnelle, avant de repasser devant lui pour obtenir la totalité de la certification.

En outre, la loi de modernisation sociale précise que :

- l'expérience professionnelle doit être en rapport direct avec l'objet de la demande ;
 - la validation des acquis de l'expérience ne produit pas de dispenses mais atteste de connaissances, d'aptitudes et de compétences acquises par l'expérience, en France ou à l'étranger ;
 - la validation des acquis de l'expérience concerne, sauf exception (certains diplômes délivrés au nom de l'État dans l'enseignement supérieur), l'ensemble des diplômes et titres de l'enseignement technique et supérieur, et donc aussi les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement supérieur agricole (diplômes d'ingénieur, de paysagiste DPLG...) et les diplômes du ministère du Travail (voir, sur ce sujet, le site : www.travail.gouv.fr/dossiers/vae/index.html). Par ailleurs, un congé de validation est institué selon les mêmes modalités d'accès que celles du congé bilan de compétences (voir Annexe 2).
- Enfin, les actions de validation des acquis entrent désormais dans le champ des actions de formation et, en conséquence, peuvent être imputées par les employeurs sur leur participation au financement de la formation continue.

La mise en place de la validation des acquis de l'expérience vise principalement trois objectifs :

- offrir à ceux qui sont entrés dans la vie active une nouvelle voie d'accès à la certification ;
- répondre plus efficacement aux besoins et aux attentes des individus, des entreprises et de la société ;
- favoriser le rapprochement entre formations et qualifications professionnelles.

Dans le cadre d'un projet professionnel, elle permet à toute personne d'identifier et de valoriser des compétences acquises par l'expérience professionnelle ou associative, et de les compléter pour obtenir un diplôme.

Les démarches

Si vous ne savez pas à quel diplôme ou titre à finalité professionnelle vous pouvez prétendre, informez-vous auprès des Points Relais conseil en validation des acquis de l'expérience (ANPE, missions locales, CIO), missionnés pour vous accueillir, vous informer et vous orienter. Vous y trouverez des renseignements sur :

- la réglementation des diplômes, titres ou certifications ;
- vos droits en matière de formation professionnelle continue et de validation des acquis de l'expérience.

Vous pourrez obtenir de l'aide pour élaborer votre projet professionnel ou pour constituer votre dossier de validation des acquis de l'expérience.

Constitution du dossier de VAE

Pour faire valider vos acquis professionnels :

- en vue d'une **demande de certification** : vous décrivez les activités que vous avez exercées, en relation avec les compétences exigées par le référentiel de la certification, titre ou diplôme visé et vous devez fournir les attestations des formations suivies et des diplômes obtenus auparavant ;
- pour un **diplôme de l'enseignement supérieur** : vous rendez compte des différentes activités prouvant l'acquisition de l'expérience requise et vous devez fournir les attestations des formations suivies et des diplômes obtenus auparavant. Vous ne pouvez déposer qu'une seule demande, précisant le diplôme, titre ou certification auquel vous postulez, par année civile et vous ne pouvez saisir qu'un seul établissement ou organisme. (Voir aussi, en annexe, un exemple de dossier de demandes.)

Demande de validation de l'expérience

Pour les candidats à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, adressez votre demande à l'autorité ou à l'organisme qui délivre le diplôme, le titre ou le certificat de qualification. Elle vous indiquera les conditions particulières de recevabilité, la procédure à suivre et les modalités de validation.

Pour les candidats à un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur, adressez votre demande de validation des acquis de l'expérience auprès du chef d'établissement en même temps que votre demande d'inscription en vue de l'obtention du diplôme.

Qui décide ?

Obtention d'une certification

Vous devez constituer et remettre votre dossier au jury.

Composition du jury

Pour la validation des acquis de l'expérience en vue d'une certification professionnelle, le jury doit comprendre au moins un quart de représentants qualifiés des professions (pour moitié d'employeurs et pour moitié de salariés).

Validation par le jury

Les procédures d'évaluation permettent au jury de vérifier si les acquis dont vous faites état correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées par le référentiel de certification du diplôme, du titre ou du certificat de qualification visé. Le jury décide de vous attribuer ou non le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé.

Validation complémentaire

Le jury peut valider une partie de vos connaissances exigées pour l'obtention du diplôme, du titre ou du certificat de qualification. Vous avez alors cinq ans, à partir de la notification de sa décision, pour procéder à une évaluation complémentaire.

Obtention d'un diplôme

Vous devez constituer et remettre votre dossier au jury.

Composition du jury

Pour la validation des acquis de l'expérience par les établissements d'enseignement supérieur, le jury est composé d'enseignants-chercheurs et de personnes ayant une activité professionnelle permettant d'apprécier la nature des acquis du candidat.

Validation par le jury

Le jury, pour évaluer vos connaissances ou aptitudes, examine votre dossier et s'entretient avec vous. Une mise en situation professionnelle peut être envisagée. Le jury décide de vous attribuer ou non le diplôme de l'enseignement supérieur.

Le président du jury adresse au chef d'établissement un rapport précisant l'étendue de la validation accordée.

Validation complémentaire

Le président du jury précise la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

Le chef d'établissement vous notifie ces décisions.

Décision du jury

C'est le jury qui octroi ou non les validations demandées. Sa décision est souveraine et ne peut être contestée.

Des exemples d'itinéraires de validation des acquis

Les exemples qui suivent sont tirés d'une expérimentation de la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle du ministère du Travail, de l'Afpa (Association française pour la formation professionnelle, et de l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi).

Cas n° 1 métier (titre professionnel visé) : peintre

Profil : C. H., homme, salarié, 27 ans, habitant Morlaix.

Objectif recherché : titre professionnel de peintre (niveau V).

Objectif atteint : le titre professionnel de peintre.

Conditions : 4 CCP sur les 5 du titre peintre en bâtiment en validation de l'expérience professionnelle ; le 5^e a été obtenu après un complément de formation de deux semaines.

Parcours : « Mes parents m'ont laissé libre de suivre ma voie. J'ai donc préparé un BTS de comptabilité et gestion des entreprises, mais j'ai raté l'examen et n'ai trouvé par la suite que des « petits boulots », qui ne me permettaient pas de vivre de manière autonome. Mon père m'a proposé de venir travailler dans l'entreprise. Je connaissais déjà un peu le travail car chaque été, je faisais un stage d'un mois ou deux pour gagner mon argent de poche. J'ai donc appris le métier sur le tas, petit à petit. Cinq ans après, je ne le regrette pas. Le travail a ses contraintes, mais il est aussi varié que les chantiers, et me permet de rencontrer des gens différents... »

Motivation pour la validation des acquis : « L'offre de validation des acquis professionnels m'a semblé intéressante pour la reconnaissance en elle-même, mais aussi, parce que de nos jours, on ne peut prétendre reprendre une entreprise sans qualification professionnelle. » C. H. pense à l'entreprise familiale, bien que « la succession ne soit pas à l'ordre du jour dans l'immédiat ».

Commentaires : « Les épreuves de validation, organisées sur une semaine, à l'Afpa de Morlaix, m'ont semblé bien conçues et équilibrées. Nous devons réaliser cinq exercices pratiques – en ravalement extérieur, enduit, peinture, papier peint et décoration –, chaque épreuve étant suivie d'une interrogation sur les technologies mises en œuvre. Les deux autres personnes engagées dans le même parcours, beaucoup plus expérimentées, ont obtenu leurs cinq CCP, et donc décroché le titre, le certificat de formation professionnelle. Moi, j'ai eu quatre CCP, et j'ai raté

l'épreuve de papier peint-toile de verre. Dans les trois cas, c'était mérité ! Sur le coup, j'ai pris ça pour un échec, mais on m'a proposé une formation dans le domaine où je péchais, durant deux semaines. J'ai beaucoup appris et je suis très satisfait d'avoir suivi cette formation qui m'a permis de progresser et d'avoir obtenu le CFP qui reconnaît qu'on sait travailler. »

Source : la lettre du FAF-SAB (Fond d'assurance Formation-Salariés de l'artisanat du BTP).

Cas n° 2 métier (titre professionnel visé) : peintre

Profil : H. D., homme, salarié, 34 ans, habitant Saint-Malo.

Objectif recherché : titre professionnel de maçon (niveau V).

Objectif atteint : les 7 CCP du titre de maçon : maçonnerie, ferrailage, dallage, coffrage, enduite, briques de parement.

Parcours : H. D. avait au départ une formation de mécanicien-réparateur automobile, CAP et BEP. Il travaille six mois dans le domaine avant de s'orienter vers le bâtiment : *« Pour des raisons familiales et parce que le salaire était à l'époque plus attractif. »* Douze ans et trois entreprises plus tard, c'est un professionnel reconnu, responsable de ses chantiers dans une entreprise de maçonnerie qui emploie huit personnes.

Motivation pour la validation des acquis : il forme des jeunes qu'accueille régulièrement l'entreprise : *« Des apprentis qui vont jusqu'au BP, alors que moi, je n'avais même pas le CAP »*. Quand son employeur lui parle de la possibilité de faire valider ses acquis, il trouve intéressant de saisir la perche, à la fois pour obtenir le diplôme et pour vérifier ses connaissances professionnelles. Encore qu'il n'en doutait pas trop...

Commentaires : H. D., même s'il aime toujours la mécanique qu'il pratique comme un loisir, ne regrette pas de s'être tourné, *« un peu par hasard »* vers la maçonnerie. *« Les mécaniciens ne font plus que du travail à la chaîne ; ils n'ont plus à détecter les pannes. Dans le bâtiment, l'organisation du travail est plus souple, on est beaucoup plus autonome. N'importe quel ouvrier peut avoir des responsabilités et un travail valorisant. »*

Source : la lettre du FAF-SAB (Fond d'assurance Formation-Salariés de l'artisanat du BTP).

Cas n° 3 métier (titre professionnel visé) : agent de fabrication industrielle

Profil : homme, salarié intérimaire, 25 ans, habitant Douai-Cantin (Nord).

Objectif recherché : titre professionnel d'agent de fabrication industrielle.

Objectif atteint : les 4 CCP du titre.

Parcours : sans diplôme, il a travaillé dans plusieurs entreprises en tant qu'intérimaire ; en équipe de nuit lors de l'interview.

Motivation pour la validation des acquis : motivé par l'acquisition d'un diplôme ; « *bien utile pour disposer de preuves sur mon CV* ».

Commentaires : il trouve la procédure rapide pour faire preuve de ses compétences ; les évaluations n'étaient pas trop difficiles, encore qu'il émet quelques réserves sur la difficulté de certaines questions. Il témoigne de sa satisfaction en indiquant qu'il a promu la validation auprès de ses collègues et n'hésiterait pas à prendre la même décision « *si c'était à refaire* ».

Cas n° 4 métier (titre professionnel visé) : agent de médiation information et service

Profil : femme, emploi-jeune, 25 ans, habitant Marseille.

Objectif recherché : titre professionnel d'agent de médiation information et service, AMIS, (niveau V).

Objectif atteint : les 3 CCP du titre.

Parcours : titulaire d'un BEATEP (Brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse, niveau IV), emploi-jeune depuis un an dans une structure d'animation socioculturelle.

Motivations pour la validation des acquis :

- reconnaissance et officialisation d'une fonction occupée ;
- valorisation sur le CV ;
- meilleure connaissance d'elle-même par la confrontation à la situation et le « retour » du jury.

Commentaires : la recherche d'une identité professionnelle et du rôle spécifique qu'elle peut exercer comme médiatrice, de même que deux autres jeunes femmes, également emploi-jeune dans cette structure, est au cœur de sa démarche.

Source : Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la région PACA.

Cas n° 5 métier (titre professionnel visé) : secrétaire-assistante

Profil : femme, demandeur d'emploi, 27 ans, habitant Limoges.

Objectif recherché : titre professionnel de secrétaire-assistante (niveau IV).

Objectif atteint : les 4 CCP du titre.

Parcours : « J'ai travaillé pendant quatorze ans dans une entreprise avant d'être licenciée économique. Après plusieurs CDD qui n'ont pas été reconduits, je suis restée un an au chômage. Un jour l'ANPE m'a proposé de postuler pour les certificats de compétences professionnelles et j'ai accepté. Aujourd'hui, je ne le regrette pas car je pense que c'est une expérience formidable qui m'a redonné confiance en moi. »

Motivations pour la validation des acquis :

- retour à l'emploi ;
- confiance en soi.

Commentaires : « Cette évaluation est importante. Il faut la prendre très au sérieux car elle permet aux demandeurs d'emploi et aux salariés de mettre en avant leurs compétences professionnelles et non plus leurs diplômes comme c'était le cas jusqu'à présent. »

Source : Le Populaire du Centre.

Cas n° 6 métier (titre professionnel visé) : préparateur de commande

Profil : femme, salariée intérimaire, 27 ans, habitant l'Île de France.

Objectif recherché : titre professionnel de préparateur de commande.

Objectif atteint : tous les CCP du titre.

Parcours : se présente comme non qualifiée, envisage une formation.

Motivation pour la validation des acquis : désir d'être reconnue et d'évoluer.

Commentaires :

- évaluation sur le lieu de travail facilitée par l'appui d'un coordonnateur interne à l'entreprise qui a pu donner les indications sur les modes opératoires de l'entreprise ;
- cette personne est l'une des 26 candidats (dont 11 femmes) qui ont présenté et réussi ce CCP. Taux de succès qui s'explique par les critères draconiens de recrutement de l'entreprise même et surtout pour les intérimaires et par la formation initiale dans l'emploi ;

• l'impact de l'opération s'est étendu à d'autres personnels qui, ayant vu se dérouler les évaluations, se seraient bien volontiers portés eux-mêmes candidats.

Source : Centre régional Tertiaire de l'Afpa.

Cas n° 7 métier (titre professionnel visé) : assistante de vie

Profil : femme, demandeur d'emploi, 45 ans, habitant Nice.

Objectif recherché : une partie des CCP du titre d'assistante de vie.

Objectif atteint : 1 CCP, « assurer la garde active des enfants et des bébés à leur domicile ».

Parcours : secrétariat médical, directrice d'auto-école, SOS mamies, assistante maternelle.

Motivation pour la validation des acquis : trouver plus facilement du travail.

Commentaires : la proposition de valider ses compétences professionnelles lui apparaît, vu son âge, comme une chance. Elle perçoit, au travers la proposition de l'association qui la lui propose, une dynamique de professionnalisation de son activité. Toutefois, elle n'est pas dénuée d'un certain scepticisme sur l'intérêt effectif de la démarche : est-il à la mesure de ce qui est attendu de la profession ?

Source : région PACA.

EXEMPLES DE VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS A L'UNIVERSITE DE LILLE I

Cas n° 8, diplôme professionnel visé : ingénieur maître en gestion

Profil : femme, salariée, 42 ans, habitant le Nord-Pas-de-Calais.

Objectif recherché : diplôme d'ingénieur-maître (IUP de gestion).

Objectif atteint : reste 10 unités pour obtenir le diplôme d'ingénieur-maître.

Martine V., actuellement conseiller en formation auprès de FORTHAC (OPCA textile/habillement). Détachée auprès de la délégation régionale qui couvre le Nord-Pas-de-Calais, la Picardie, et la Normandie (200 entreprises).

Diplôme possédé : ESEU (Examen spécial d'entrée à l'université), obtenu en 1989.

Expérience professionnelle :

- 23 ans d'activité professionnelle, uniquement dans le textile ;
- 7 ans secrétaire commerciale (statut employé) ;
- 6 ans assistante du contrôleur de gestion du groupe (statut agent de maîtrise) ;
- 4 ans responsable de la formation et du développement (statut cadre) dans la même entreprise textile.

Elle a bénéficié d'une décision de VAP (Validation des acquis professionnels, formule précédant la VAE) selon le décret de 1985 (accès dérogatoire) pour entrer en Maîtrise de l'IUP des métiers de la Formation Continue à Lille I. Elle a bénéficié également de l'attribution de 3 unités de valeur de cette maîtrise, selon le décret de 1993 : économie et gestion de la formation, management des ressources humaines et analyse des besoins de formation. Il lui en reste 10 pour obtenir le diplôme d'ingénieur-maître.

Cas n° 9, diplôme professionnel visé : DESS de gestion et administration des collectivités locales

Profil : homme, demandeur d'emploi, 54 ans, habitant le Nord-Pas-de-Calais.

Objectif recherché : DESS de gestion et administration des collectivités locales.

Objectif atteint : DESS de gestion et administration des collectivités locales et un emploi.

Jean-Claude F., demandeur d'emploi longue durée au moment du lancement de la procédure.

Diplômes possédés : un BEI obtenu en 1961, suivi d'un bac technique en 1963. A obtenu à la faculté de Droit, en formation continue, un diplôme d'études juridiques et économiques appliquées à la construction.

Expérience professionnelle :

- 31 ans d'expérience professionnelle, principalement dans le bâtiment ;
- a commencé comme adjoint de direction dans une entreprise d'isolation thermique (8 ans), 14 ans comme directeur commercial dans une entreprise du bâtiment ;
- 9 ans dans des fonctions de directions dans plusieurs entreprises de bâtiment ou dans des structures d'aménagement.

A été admis, selon la procédure du décret de 1985, à entrer dans le DESS de gestion et administration des collectivités locales. Il a obtenu ce diplôme et a retrouvé un emploi (CDI) comme directeur d'un OPAC.

CAS n° 10 diplôme professionnel visé : DESS SIAD

Profil : homme, 44 ans.

Objectif recherché : DESS SIAD (systèmes informatiques d'aide à la décision).

Objectif atteint : ingénieur concepteur à Cap SESA.

Diplômes possédés : a quitté le système scolaire avec un BEPC. A passé l'ESEU, suivi d'un stage Afpa d'analyste-programmeur de niveau III.

A complété cette formation par de nombreux stages de formation continue internes à Cap SESA.

Expérience professionnelle :

A l'entrée en formation, il avait 22 ans d'expérience professionnelle.

- 5 ans comme sous-officier dans l'armée (chiffreur) ;
- 4 ans comme opérateur pupitreur à Cetelic ;
- 4 ans comme analyste programmeur, puis chef de projet junior, à l'ISS ;
- 8 ans comme analyste programmeur, puis analyste puis ingénieur à Cap SESA ;
- 1 ans comme chef de projet à Cap SESA.

A été admis en application du décret de 1985 en DESS SIAD (systèmes informatiques d'aide à la décision), qu'il a obtenu en juin 1994.

Cas n° 11, diplôme professionnel visé : DESS réseaux câblés

Profil : homme, 33 ans.

A obtenu un DUT génie électrique en formation initiale.

Technicien d'étude à Région Câble au moment du dépôt du dossier.

Expérience professionnelle courte : trente mois.

Objectif recherché : suivre les enseignements théoriques du DESS.

Objectif atteint : compte tenu de cela, dans le cadre du décret de 1985, qui place la limite inférieure de l'expérience à deux ans, et compte tenu du projet du candidat, entrer dans le DESS réseaux câblés, et surtout compte tenu du fait que l'entreprise a fait simultanément évoluer le poste du candidat, nous avons défini le parcours suivant :

1. Remise à niveau en maths + 2 UV de la MST mesures et contrôle.
2. Suivre les enseignements théoriques du DESS.
3. En principe, dans le cadre de ce DESS, les salariés sont dispensés de stage. Dans le cas présent, il a été demandé au candidat, en complément de la formation, de rédiger un rapport de 30 à 40 pages sur ses activités professionnelles ainsi qu'une synthèse écrite et une soutenance orale.

Cas n° 12, diplôme professionnel visé : DUT génie électrique

Profil : homme, 26 ans, BEP électronique, BAC professionnel maintenance de l'audiovisuel. Nombreux stages de formation professionnelle liés à son activité.

Expérience professionnelle :

- 2 ans de dépannage TV ;
- 4 ans technicien TV ;
- depuis 3 ans travaille dans une grande entreprise de télé-distribution en qualité de technicien de spécialité en maintenance diffusion TV et FM, Transmission et Radio Com.

Objectif recherché : suivre une formation de DUT génie électrique

Objectif atteint : a été admis en DUT génie électrique suivant les modalités suivantes :

Unités attribuées :

- Maths – Physique 1 et 2 ;
- Circuits 1 et 2 ;
- Electronique 1, 2 et 3 ;
- Techniques de réalisation 1 et 2 ;
- Logique ;
- Electrotechnique 1 ;
- Anglais 1 ;
- Modulations ;
- Lignes de transmission et hyperfréquences ;

Unités à valider :

- Espagnol ;
- Anglais ;
- Techniques d'expression et de communication ;
- Mathématiques du signal ;
- Automatique linéaire ;
- Automates programmables ;
- Electronique de puissance ;
- Traitement de signal ;
- Informatique industrielle ;
- Informatique.

Projet de fin d'études et stage de fin d'études qui donnera lieu à la rédaction d'un mémoire écrit et à une soutenance orale devant un jury composé d'universitaires et de professionnels.

CAS n° 13, diplôme professionnel visé : DESS commerce international

Profil : homme, 51 ans.

Formation initiale : BAC philo, DUEL d'Anglais, 2 certificats de licence d'Anglais.

Stages de formation professionnelle : 1 stage de 7 jours en qualité, 1 stage de 7 jours en gestion du personnel.

Expériences personnelles : membre du CJD, expert auprès de CESR (ouverture européenne), vice-président de ITI France pendant 10 ans.

Expériences professionnelles :

- 5 ans enseignant d'Anglais dans l'éducation nationale ;
- 19 ans directeur d'un centre de pratique des langues étrangères ;
- 3 ans directeur d'un World Trade Center ;
- 3 ans consultant senior à l'export.

Objectif recherché : demande une validation de modules en DESS commerce International.

Objectif atteint : le candidat n'ayant pas le titre requis pour être admis directement en DESS, il a tout d'abord été procédé à une VAP 1985 qui l'a autorisé à postuler au DESS. La procédure VAP 1993 a été ensuite déclenchée.

Après avoir examiné le dossier et avoir entendu le candidat, le jury a décidé de lui attribuer les unités suivantes :

- Connaissance des marchés étrangers ;
- Stratégie internationale ;
- Négociation ;
- Marketing international ;
- Droit international des affaires ;
- Aspects juridiques et aides à l'export ;
- Financement des opérations internationales ;
- Couverture des risques ;
- Anglais ;
- Allemand.

Le candidat aura à valider les unités suivantes :

- Acheminement ;
- Logistique ;
- Change et finance internationale ;
- Techniques de compensation.

Pour acquérir les unités manquantes et ainsi obtenir la validation du DESS, le jury a fait la proposition suivante au candidat : pour chacun des modules, désignation

d'un tuteur enseignant qui définira les travaux à accomplir et contrôlera l'acquisition des connaissances. Résultats : le candidat a obtenu les modules manquants par un travail tutoré ; il a été dispensé de cours et a validé son diplôme en septembre 1999.

VAP loi de 1992 Education Nationale second degré.

Cas n° 14, diplôme professionnel visé : Brevet Professionnel

Profil : femme, 29 ans, titulaire d'un CAP coiffure, travaille depuis 9 ans dans un salon de coiffure.

Objectif recherché : elle a pour objet d'ouvrir son propre salon, ce qui est possible grâce à un Brevet Professionnel.

Objectif atteint : la validation des acquis professionnels lui accorde des dispenses pour toutes les épreuves du diplôme, sauf l'épreuve de « français et ouverture sur le monde », pour laquelle elle dispose de 5 ans pour préparer et subir cette épreuve en candidat libre.

Cas n° 15, diplôme professionnel visé : BTS assistant de direction

Profil : femme, 38 ans, travaille depuis 20 ans dans une grande entreprise. Simple employée au départ, elle a gravi les échelons pour occuper aujourd'hui et depuis plusieurs années un poste de secrétaire assistante de direction.

Diplôme : titulaire d'un seul BEPC.

Objectif recherché : BTS assistant de direction

Objectif atteint : la validation des acquis professionnels ajoutée à une mise à niveau en informatique dans un Greta lui permet d'obtenir un BTS assistant de direction et de mettre ainsi en adéquation son activité professionnelle et son niveau de diplôme.

Cas n° 16, diplôme professionnel visé : CAP petite enfance

Profil : femme, 47 ans, est depuis 15 ans ATSEM (Agent territorial des services des écoles maternelles). Elle a en charge le nettoyage des locaux de l'école, la confection et le service des repas aux enfants, et seconde les instituteurs dans certaines activités. Ce type d'emploi dans la fonction publique territoriale exige maintenant la possession d'un diplôme professionnel.

Objectif atteint : grâce à la validation des acquis professionnels, elle obtient une partie des épreuves du CAP petite enfance. Elle aura à passer les épreuves d'expression française et de sciences et technologie.

Cas n° 17, diplôme professionnel visé : CAP plastiques et composites

Profil : homme, 33 ans, sans diplôme, travaille dans les services de maintenance d'une grande entreprise aéronautique. Il vérifie et répare les pièces mécaniques des avions de la compagnie.

Objectif recherché : l'entreprise, dans le cadre d'une démarche de qualité, embauche dorénavant les ouvriers de maintenance au niveau CAP. Pour professionnaliser les équipes, elle propose aux ouvriers de les accompagner dans une validation des acquis professionnels.

Objectif atteint : M. D. obtient la dispense de 3 des 5 épreuves du CAP plastiques et composites.

EXEMPLES DE VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS A L'UNIVERSITE DE PARIS SUD

A ce jour, 27 personnes ont obtenu la licence en droit au bout d'un an seulement après validation de leur expérience.

Cas n° 18, diplôme professionnel visé : la licence en droit

Profil : homme, 52 ans, d'origine américaine.

Objectif recherché : obtenir la licence en droit.

Objectif atteint : licence en droit en un an.

Carrière professionnelle :

- 1965-1971 : commando de marine (United States Marine Corps) ;
- 1971-1972 : mineur de fond au Canada ;
- 1972-1975 : chauffeur-livreur ;
- 1975-1980 : étudiant Paris VIII (DEUG et Licence d'Anglais) ;
- 1980-1987 : enquêteur pour la Société CERC Marketing ;
- 1987-1990 : professeur vacataire (anglais) ;
- 1990-1999 : commercial à Télélanguages.

Expériences validées en vue d'obtenir la licence en droit :

- délégué syndical ;
- conseiller prud'homal ;
- président d'un conseil prud'homal ;
- membre de la commission mixte de la convention collective nationale ;

Formation suivie pour obtenir la licence en droit :

- remise à niveau : introduction au droit, histoire du droit, droit public, économie, méthodologie.
- programme de Licence : droit social, droit communautaire, droit des obligations, libertés publiques, droit des sociétés, droit pénal, droit processuel et droit des biens.

Cas n° 19, diplôme professionnel visé : la licence en droit

Profil : homme, 38 ans, CAP de vendeur.

Objectif recherché : licence en droit.

Objectif atteint : licence en droit en un an.

Carrière professionnelle :

- 1979-1987 : vendeur dans une quincaillerie ;
- 1987-1999 : chauffeur routier dans diverses sociétés.

Expériences validées en vue d'obtenir la licence en droit :

- délégué syndical ;
- défenseur prud'homal ;
- conseiller prud'homal.

Formation suivie pour obtenir la licence en droit :

- remise à niveau : introduction au droit, histoire du droit, droit public, économie, méthodologie ;
- programme de Licence : droit social, droit communautaire, droit des obligations, libertés publiques, droit des sociétés, droit pénal, droit processuel et droit des biens.

Cas n° 20, diplôme professionnel visé : la licence en droit

Profil : femme, 28 ans, Baccalauréat et 1^{ère} année de DEUG de droit.

Objectif recherché : la licence en droit.

Objectif atteint : licence en droit en un an.

Expérience professionnelle :

- 1992-1998 : chargée d'assistance auprès de la société DIAC, chargée des contrats d'assistance et des procédures de rapatriement des personnes en difficulté.

Expériences validées en vue d'obtenir la licence en droit :

- délégué syndical ;
- défenseur prud'homal ;

Formation suivie pour obtenir la licence en droit :

- remise à niveau : introduction au droit, histoire du droit, droit public, économie, méthodologie ;
- programme de Licence : droit social, droit communautaire, droit des obligations, libertés publiques, droit des sociétés, droit pénal, droit processuel et droit des biens.

Cas n° 21, diplôme professionnel visé : la licence en droit

Profil : homme, 44 ans.

Objectif recherché : licence en droit.

Objectif atteint : licence en droit en un an

Expérience professionnelle à la CPAM et au CRAM :

- 1973-1988 : guichetier à la CPAM ;
- 1988-1989 : secrétaire du médecin-conseil ;
- 1989-1990 : enquêteur ;
- depuis 1990 : détachement syndical.

Expériences validées en vue d'obtenir la licence en droit :

- délégué syndical ;
- défenseur prud'homal
- conseil et renseignements juridiques ;
- création d'un journal professionnel ;

Formation suivie pour obtenir la licence en droit :

- remise à niveau : introduction au droit, histoire du droit, droit public, économie, méthodologie ;
- programme de Licence : droit social, droit communautaire, droit des obligations, libertés publiques, droit des sociétés, droit pénal, droit processuel et droit des biens.

ANNEXES

2 - Etudes et Stages :

Baccalauréat :

Si vous avez obtenu le baccalauréat ou tout autre diplôme de fin d'études secondaires, merci de préciser :

Nature du diplôme ou série du baccalauréat.....

l'année d'obtention : |_|_|_|_| Lieu.....mention

Autres études : Merci de détailler les années d'études suivies et les résultats obtenus

Vous n'avez pas le baccalauréat, précisez les études suivies.

Vous avez le baccalauréat, détaillez les études post-bac.

Année scolaire	Etablissement fréquenté	Diplôme ou examen préparé	Résultats obtenus	
			Succès	Echec

Dernière inscription en université française

Université de

Année universitaire : |_|_|-|_|_|

Diplôme d'inscription

Si vous avez **interrompu vos études** ☐ Préciser la durée de l'interruption

Si vous avez **changé d'orientation** ☐ Préciser

Avez-vous effectué des stages en entreprises :

oui ☐

non ☐

Année universitaire	Diplôme en cours	Durée du stage (dates) et entreprise d'accueil	Bref description des missions
	Stage volontaire ou obligatoire*		Ce stage a-t-il donné lieu à un mémoire ou rapport de stage ? Oui ☐ non ☐
	Stage volontaire ou obligatoire*		Ce stage a-t-il donné lieu à un mémoire ou rapport de stage ? Oui ☐ non ☐
	Stage volontaire ou obligatoire*		Ce stage a-t-il donné lieu à un mémoire ou rapport de stage ? Oui ☐ non ☐

*rayer la mention inutile

Avez-vous suivi des études ou des formations complémentaires à l'étranger ? oui ☐ non ☐

Nature et contenu de la formation suivie :

Etablissement et pays d'accueil.....

Durée du séjour (dates)

<http://www.u-psud.fr/VAE>

3 - Expériences Professionnelles et autres Formations :

3-1 Vous exercez actuellement une activité professionnelle :

Fonction exercée.....
Nom de l'entreprise.....
Adresse de l'entreprise.....
Ancienneté dans l'entreprise.....
Exercez-vous votre activité à plein temps ☐ à temps partiel ☐ *quotité*.....
Pensez-vous pouvoir bénéficier d'un dispositif de formation continue ?.....
.....

3-2 Vous êtes actuellement sans emploi :

☐ Vous avez déjà exercé une activité salariée :
Etes-vous inscrit à l'ANPE ? oui ☐ non ☐
Etes-vous indemnisé ? oui ☐ non ☐
Dernier emploi occupé :
Entreprise
☐ Vous êtes femme au foyer désirant reprendre une activité professionnelle
☐ Autre cas : *Précisez*.....
.....

3-3 Vos acquis professionnels :

*Décrivez chronologiquement vos différentes expériences professionnelles
Précisez les compétences mises en oeuvre et les apprentissages réalisés.*

Année	Entreprise	Fonctions, compétences et niveau de responsabilité	Acquis Apprentissages réalisés

3-4 Vos acquis en formation continue :

Année	Séminaires Stages suivis	Acquis Apprentissages réalisés

4 - Expériences et Acquis Personnels :

Peuvent donner lieu à validation toutes connaissances et/ou compétences acquises en dehors de tout système de formation, mais **en rapport** avec la formation ou le diplôme visé.

Décrivez les expériences en lien avec votre projet et les acquis correspondants :

- Démarche autodidacte
- Responsabilités familiales, associatives, activités bénévoles, sportives, culturelles, syndicales...
- Productions et réalisations personnelles, expériences sociales...
- Enquêtes, brevets, acquisitions linguistiques...

Année	Expériences	Apprentissages réalisés

Dispenses ou "équivalences" demandées et/ou obtenues précédemment :

Année	Etablissement	Nature de la dispense	Résultats	
			Accordée	Refusée

J'atteste sur l'honneur :

- que les renseignements indiqués dans ce dossier sont sincères et véritables.
- que, dans l'hypothèse d'une demande de **certification de diplôme**, et conformément à l'article 3 du décret 2002-529 du 16 avril 2002, je n'ai fait qu'une seule demande, auprès d'un seul établissement, pour un même diplôme durant l'année civile en cours. Qu'au cas où je postulerais à plusieurs diplômes différents, je n'ai pas déposé plus de trois demandes de validation au cours de cette même année civile.

Fait à

le

Signature

<http://www.u-psud.fr/VAE>

2. Droit au bilan de compétences

Le bilan de compétences est né de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 sur la formation professionnelle. Ses modalités ont été précisées par le décret du 2 octobre 1992.

Bénéficiaires

Tout travailleur peut suivre des actions de bilans de compétences :

- les salariés ;
- les demandeurs d'emploi ;
- les agents publics ;
- les non-salariés (commerçants, artisans, professions libérales).

Pour ce qui concerne les salariés, leur accès au bilan de compétences est organisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du congé de bilan de compétences.

Cas particuliers

Les jeunes en contrat d'insertion en alternance peuvent effectuer un bilan de compétences réalisé par un organisme externe à l'entreprise.

Les personnes en congé parental peuvent effectuer un bilan tout en bénéficiant de la protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle.

Tout maire, maire adjoint dans une ville de 20 000 habitants au moins, président d'un conseil général (ou vice-président ayant reçu délégation), ou président d'un conseil régional (ou vice-président ayant reçu délégation) a droit, à sa demande, à un bilan de compétences s'il a cessé son activité salariée pour l'exercice de son mandat.

Conditions de prise en charge

Pour les **salariés en contrat à durée indéterminée**, il faut justifier de cinq années d'activité salariée, dont une année dans l'entreprise. Entre deux bilans, au moins cinq années doivent s'écouler.

Pour les **salariés en contrat à durée déterminée**, il faut justifier de vingt-quatre mois consécutifs ou non comme salarié au cours des cinq dernières années, dont quatre mois consécutifs ou non au cours des douze derniers mois.

Les **salariés temporaires** doivent justifier de trois ans d'ancienneté dans une société de travail temporaire dont douze mois dans la même société.

Ce sont les organismes collecteurs de la contribution au congé individuel de formation (Fongecif) qui, généralement, prennent en charge tout ou partie des frais liés au bilan de compétences.

Les demandeurs d'emploi ne bénéficient pas à proprement parler de financement pour un bilan de compétences. Certains CIBC (Centre inter-institutionnels de bilan de compétences, voir la liste en Annexe 3) proposent des tarifs spécifiques pour les demandeurs d'emploi. Dans le cadre du nouveau PARE (Plan d'aide au retour à l'emploi), ils bénéficient néanmoins d'un soutien personnalisé sur lequel, il faut bien le reconnaître, les avis sont assez partagés.

Le Plan d'aide au retour à l'emploi (PARE)

Le Plan d'aide au retour à l'emploi vous apporte un soutien personnalisé dans vos recherches :

- il fait le point sur vos compétences et vos aspirations ;
- il vous guide dans vos démarches.

Il est adapté aux besoins de chacun dans le cadre d'un Projet d'action personnalisé (PAP).

Suite à votre inscription, vous serez invité à vous présenter à l'ANPE pour un entretien approfondi, au cours duquel :

- vous établirez votre profil ;
- vous définirez la liste des emplois que vous êtes en mesure d'occuper ;
- vous étudierez les différentes formations que vous pouvez suivre.

Ainsi, vous serez réellement fixé sur les types d'emploi qui correspondent à votre profil, vos possibilités d'évolution, de reconversion et les formations nécessaires.

Si, au bout de six mois, vous n'avez pas retrouvé d'emploi, vous reverrez avec l'ANPE votre projet. Le cas échéant, un bilan de compétences approfondi vous sera proposé.

Si, au terme de douze mois, vous ne trouvez toujours pas d'emploi, les moyens pour favoriser votre retour à l'emploi sont accentués et notamment, pour faciliter votre embauche, une aide versée par l'Assedic, peut être accordée à votre employeur.

Qui est concerné par le PAP ?

- Tous les adhérents au PARE sauf les personnes dispensées de recherche d'emploi (possibilité offerte aux personnes âgées de 57 ans et 6 mois au moins ou à celles âgées d'au moins 55 ans et justifiant de 160 trimestres d'assurance-vieillesse).

• Ceux qui ont cotisé à l'AGIRC, caisse de retraite des cadres, peuvent s'inscrire à l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) et bénéficier d'une aide, très généralement appréciée.

Les articles du Code du travail sur le droit au bilan

Article L.900-2

(L. n° 78-754 du 17 juill. 1978)

Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont les suivants : [...]

(L. n° 91-1405 du 31 déc. 1991)

« Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation » V. infra, art. R.900-1 à R.900-8.

Article L.900-4.1

(L. n° 91-1405 du 31 déc. 1991)

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur.

(L. n° 92-1446 du 31 déc. 1992).

« Les informations demandées au bénéficiaire d'un bilan de compétences doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan tel qu'il est défini au deuxième alinéa de l'article L. 900-2. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. »

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du Code pénal (sur le secret professionnel) en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre. V. infra, art. R. 900-1 à R. 900-8.

Article R.900-2

Le document de synthèse mentionné à l'article L.900-4.1 (voir Partie I) est élaboré pendant la phase de conclusion du bilan de compétences. Il ne peut comporter d'autres indications que celles définies ci-dessous :

- circonstances du bilan de compétences ;
- compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire, les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Ce document, établi par l'organisme prestataire et sous sa seule responsabilité, est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Article R.900-3

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilans de compétences et soit l'organisme paritaire agréé au titre de congé individuel de formation mentionné à l'article L.951-3, lorsque le bilan de compétences est effectué dans le cadre du congé de bilan de compétences, soit l'employeur lorsque le bilan de compétences est effectué au titre de plan de formation.

Ces conventions tripartites sont établies conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle et rappelant aux signataires les principales obligations qui leur incombent respectivement.

Sur les droits et devoirs des organismes prestataires

Article R.900-4

Les organismes prestataires sont tenus d'utiliser, pour réaliser les bilans de compétences, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions des articles R.900-1 à R.900-3.

Article R.900-5

Tout organisme prestataire de bilans de compétences et qui exerce par ailleurs une ou plusieurs autres activités est tenu :

- de disposer au sein de son organisation d'une structure identifiée, exclusivement destinée à la réalisation de bilans de compétences et d'actions d'évaluation ou d'orientation en matière professionnelle ;
- de suivre en comptabilité de façon distincte ces activités. Les entreprises ne peuvent réaliser elle-mêmes des bilans pour leurs salariés.

Article R.900-6

Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire, sauf demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation ; dans cette hypothèse, ils ne pourront être gardés plus d'un an.

Article R.900-7

Les organismes prestataires de bilans de compétences sont tenus de transmettre chaque année au préfet de région, avant le 30 avril suivant l'année civile considérée, un compte rendu statistique et financier de leur activité en cette matière, établi conformément à un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

A la demande du préfet de région ou à celle du ministre chargé de la formation professionnelle, si leur activité s'exerce au-delà d'une seule région, ils sont tenus de communiquer à cette autorité le descriptif des méthodes, techniques et moyens d'intervention susceptibles d'être mis en œuvre, ainsi que la justification des compétences des intervenants. Ils doivent également tenir ces informations à la disposition des organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation mentionnés à l'article L.951-3.

Article R.900-8

Les contrôles exercés au titre de l'article L.991-1 sur les activités des organismes prestataires de bilans de compétences s'appliquent dans les conditions définies par les articles R.991-1 à R.991-8.

V. Circ. DEP n° 93-3 du 19 mars 1993 relative au bilan de compétences (BOMT n°93/9, texte n° 393).

Sur le congé bilan de compétences

Article L.931.21

Les travailleurs salariés, qui n'appartiennent pas aux catégories mentionnées au titre VII du présent livre, ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2. Pour bénéficier de ce congé, les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

Toutefois, pour les salariés bénéficiaires du crédit formation prévu à l'article L. 900-3, le droit au congé de bilan de compétences est ouvert dans les conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 931-2 pour le congé de formation.

Article L.931-22

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non.

Le congé de bilan de compétences n'interrompt pas le délai prévu au 3° de l'article L. 931-12.

Article L.931-23

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel.

La même assimilation s'applique à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Article L.931-24

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme mentionné à l'article L. 951-3 auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

Pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation définie au troisième alinéa (1°) de l'article L. 951-1, l'organisme compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional.

Les organismes mentionnés à l'article L. 951-3 peuvent refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action permettant de réaliser le bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2 du présent code, lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de ce bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions qui doivent être respectées par les organismes chargés de réaliser les bilans pour figurer sur la liste mentionnée à l'alinéa précédent ainsi que les conditions dans lesquelles les organismes paritaires mentionnés à l'article L. 951-3 sont admis à déclarer prioritaires certaines catégories d'actions ou de publics

Article L.931-25

Les salariés dont le bilan de compétences est pris en charge par l'un des organismes mentionnés à l'article L.951-3 ont droit à une rémunération égale à la rémunération qu'ils auraient reçue s'ils étaient restés à leur poste de travail, dans la limite, par bilan de compétences, d'une durée fixée par décret au Conseil d'Etat.

La rémunération due aux bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme mentionné à l'article L.951-3.

Les frais afférents au bilan de compétences sont également pris en charge par l'organisme paritaire conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

L'Etat et les régions peuvent concourir au financement des dépenses occasionnées par les bilans de compétences.

Article L.931-26

Les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ont droit au congé de bilan de compétences. Toutefois, les conditions d'ancienneté sont celles prévus par l'article L. 931-18.

Article L.931-27

Un décret du Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de la présente section (voir les articles commençant par la lettre R [pour règlements] qui suivent). Il détermine notamment :

- les conditions et les délais de présentation de la demande à l'employeur ainsi que les délais de réponse motivée par l'employeur ;
- les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation ;
- les règles selon lesquelles est déterminée, pour un travailleur, la période des congés de bilan de compétences auxquels il peut prétendre en vertu de la présente section.

Article R.931-28

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences instituée par l'article L.931-21 doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié. Cette demande doit parvenir à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan de compétences.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

Article R.931-29

Lorsque les demandes de prise en charge présentées aux organismes paritaires mentionnés à l'article L.951-3 par les bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences ne peuvent être simultanément satisfaites, lesdits organismes sont admis à satisfaire par priorité les demandes émanant de certains publics dès lors que les conditions ci-après ont été respectées :

- détermination de priorités, notamment selon la catégorie professionnelle des demandeurs ou la taille des entreprises qui les emploient en tenant compte des listes de priorités établies selon le cas par les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles de l'emploi compétentes ;
- répartition des crédits entre les catégories prioritaires et non prioritaires ;
- information des employeurs et des demandeurs sur les priorités et la répartition mentionnée ci-dessus.

Les priorités doivent être définies annuellement. Lorsqu'elles ont été définies, les demandes qui s'y rattachent sont satisfaites dans l'ordre de leur réception, dans la limite des crédits qui sont réservés à leur financement.

De la même façon, lorsqu'elles ne se rattachent pas à ces priorités ou en l'absence de définition de priorités, les demandes sont satisfaites dans l'ordre de leur réception.

Article R.931-30

Lorsque la demande de prise en charge est rejetée par l'un des organismes mentionnés à l'article L.951-3, le salarié intéressé est informé par cet organisme des raisons qui ont motivé le rejet et de la possibilité de déposer, dans un délai de deux mois après notification du refus, un recours gracieux auprès de cet organisme.

Le recours gracieux est examiné par l'instance paritaire de recours mentionnée aux articles R.931-21-1 et R.931-25-1. La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié en indiquant, le cas échéant, les raisons qui motivent son rejet.

Article R.931-31

Au terme d'un congé de bilan de compétences, le bénéficiaire de ce congé présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme chargé de réaliser le bilan de compétences.

Le salarié qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice dudit congé.

Article R.931-32

Un travailleur ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer un bilan de compétences ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de cinq ans.

L'autorisation d'absence donnée pour effectuer un bilan de compétences n'est pas prise en compte dans le calcul du délai de franchise applicable aux congés définis aux articles L.931-1, L.931-28 et L.931-29 du code du Travail.

Article R.931-33

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme paritaire la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt quatre heures par bilan de compétences.

Notes

Notes

Notes

Notes

Notes

Notes

© **GROUPE STUDYRAMA**

34/38, rue Camille-Pelletan - 92309 Levallois-Perret cedex
Imprimerie Darantier - 21801 Quetigny
Imprimé en France - 4^e trimestre 2007 - N° d'impression : 27-1536

Service éditorial : Elsa Goisnard, Manuella Guillot, Marie Tourat

Conception graphique : Catherine Aubin

Dépôt légal à parution

ISBN 978-2-7590-0205-4

Faire soi-même son bilan de **COMPÉTENCES**

■ De nos jours, on se retrouve de plus en plus fréquemment devant la nécessité de changer de métier, d'emploi et d'entreprise. Quelle direction prendre alors ? Comment faire le point sur ses compétences tout en les confrontant aux exigences du marché du travail ?

■ Voici comment définir votre projet professionnel à travers la réalisation d'un bilan de vos connaissances et de votre savoir-faire.

■ Cet ouvrage vous propose de nombreux outils – tests et quiz – pour aborder votre personnalité et mieux connaître vos atouts. Autant d'informations pour vous accompagner sur le chemin de l'épanouissement personnel et professionnel.

■ Juriste en droit social, **Gérard ROUDAUT** est spécialiste des questions d'emploi et de formation. Auteur de plusieurs ouvrages de référence, il est le créateur du réseau club-competece.net.

DISTRIBUTION DILISCO
ISBN 978-2-7590-0205-4

15 €

9 782759 002054